

OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO

Resolución EMT/1041/2025, de 7 de marzo, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de UGT de Cataluña (código núm. 79002272012005)

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de UGT de Cataluña (Código nº 79002272012005), suscrito en fecha 14 de octubre 2024 y enmendado en fecha 24 de febrero de 2025, de una parte, por la representación de la Dirección de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de Cataluña y, de la otra parte, por los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores de UGT de Cataluña, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 56/2024, de 12 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del Convenio mencionado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión Negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 7 de marzo de 2025

Núria Gilgado Barbadilla

Directora general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

Convenio colectivo UGT Catalunya

Título primero

Capítulo I

Disposiciones generales Representación patronal y sindical

El presente Convenio está firmado, por una parte, por la representación de la Dirección de la Unión General de trabajadoras y Trabajadores de Cataluña y, por otra parte, por los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores de UGT de Cataluña. Ambas partes se reconocen y están legitimadas para concretar el presente

Convenio.

Artículo 1

Ámbito personal

1.1 El presente Convenio se aplica a la totalidad de las trabajadoras y trabajadores que trabajen para la UGT de Cataluña, que presten servicios mediante contrato laboral por cuenta y bajo la dependencia de la Organización y bajo la dependencia de la Organización y cualquiera que sea su cometido.

1.2 Se excluye expresamente del ámbito de aplicación de este Convenio:

- Los reseñados en los artículos 1.3 y 1.2 del Estatuto de los trabajadores.
- Personal con responsabilidad orgánica elegido en los órganos de Dirección de la organización. personal "liberado", cualquiera que sea su tarea.

1.3 En lo sucesivo utilizaremos el término "trabajadoras y trabajadores" o "personas trabajadoras" para designar a las trabajadoras y trabajadores comprendidos en el ámbito personal del presente Convenio, y reflejar así que este Convenio garantiza la igualdad en derechos y obligaciones y la no-discriminación por razón de sexo y/o género.

1.4 Las partes negociadoras del presente Convenio colectivo son, por un lado, la Comisión para negociar las condiciones laborales del personal incluido en el ámbito del presente Convenio (en adelante, la Organización) y, por otro, la Representación Legal de las Trabajadoras y Trabajadores de UGT de Cataluña (en adelante, la RLT).

Artículo 2

Ámbito funcional

El presente Convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de Cataluña y el personal, que presta servicios con contrato laboral en el ámbito de Cataluña.

Artículo 3

Ámbito territorial

El presente Convenio es aplicable a todo el territorio de Cataluña; afecta, por tanto, a todos los centros de trabajo de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de Cataluña, sin ninguna excepción.

Artículo 4

Vigencia, denuncia y prórroga

El período de vigencia del presente Convenio es del 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2027.

No obstante, se entenderá prorrogado de año en año si no existe denuncia expresa y por escrito de cualquiera de las partes, presentada con una antelación mínima entre los 120 días y los 90 días anteriores al vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas anuales, en este caso y en ausencia de acuerdo, las tablas salariales se incrementarán con el IPC real de Cataluña del año anterior.

Dentro del plazo de quince días a contar desde la denuncia, se constituirá la Comisión para la negociación de un nuevo convenio. En caso de que una vez denunciado el Convenio, no se haya alcanzado ningún acuerdo sustitutorio antes de que expire su vigencia, el presente Convenio perderá su vigencia en cuanto al contenido obligatorio. El contenido normativo del Convenio continuará vigente desde la denuncia del mismo hasta que se firme el próximo.

Artículo 5

Registro

CVE-DOGC-B-25083110-2025

Si la autoridad laboral, haciendo uso de sus atribuciones, remite a los juzgados de lo social cualquiera de los acuerdos o artículos por no considerarlos legales, el acuerdo o artículo en cuestión perderá todo el efecto y las partes negociadoras de este Convenio deberán reconsiderar el acuerdo o artículo en el plazo de un mes desde que se tenga constancia de esa tramitación. El resto de acuerdos y artículos continuarán siendo aplicables.

Artículo 6

Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, deben considerarse global y conjuntamente, quedando las partes mutuamente vinculadas a su totalidad.

Artículo 7

Garantía *ad personam*

7.1 Se respetarán *ad personam*, como condiciones más ventajosas, las reconocidas en los contratos de trabajo y en materia económica y de otra índole que estaban vigentes a la entrada en vigor del presente Convenio, cuando una vez examinadas en su conjunto resulten más beneficiosas para las personas trabajadoras.

7.2 Este Convenio contiene el conjunto de condiciones laborales que tiene el carácter de mínimo en el ámbito de la UGT de Cataluña; en consecuencia, el marco de relaciones laborales entre UGT y sus trabajadoras y trabajadores no podrá ser inferior al pactado en este Convenio.

7.3 La garantía *ad personam* no es absorbible ni compensable con los incrementos que pueden producirse en el futuro.

Artículo 8

Normas supletorias

El presente Convenio respetará las condiciones laborales que tengan la condición de mínimos de derecho necesario por el Estatuto de los trabajadores, la Ley orgánica de libertad sindical y las demás disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

Las partes firmantes del presente Convenio expresan su voluntad de que éste constituya referencia eficaz para establecer las relaciones laborales en todos los ámbitos de UGT. Este 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 UGT a través de la siguiente estructura negociadora:

Convenio colectivo de UGT de Cataluña: este Convenio, de eficacia general y aplicación directa en todos sus ámbitos.

Los pactos o acuerdos colectivos entre la Organización y la RLT sólo pueden tener por objeto desarrollar y regular las materias concretas que dispone el presente Convenio (Reglamentos, Protocolos...).

8.3. 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 respecto al presente Convenio.

Artículo 9

Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento

Con el fin de vigilar el cumplimiento del Convenio y con el fin de interpretarlo, en su caso, se constituirá en un plazo de 15 días una vez firmado el presente Convenio una comisión paritaria, integrada por tres miembros designados por la Dirección de UGT de Cataluña y tres miembros designados por la representación legal de las trabajadoras y trabajadores de UGT de Cataluña como partes firmantes del presente Convenio. En la primera reunión, la Comisión Paritaria se dotará de un reglamento interno de funcionamiento.

La sede de la Comisión Paritaria estará ubicada en la rambla del Raval, 29, 08001 de Barcelona.

CVE-DOGC-B-25083110-2025

La dirección de correo electrónico al efecto es: comissioaparitariaugt@catalunya.ugt.org

La Comisión Paritaria podrá elegir a un presidente o presidenta y un secretario o secretaria. A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir asesores por cada una de las representaciones, con voz pero sin voto.

La Comisión Paritaria la convocará su presidente o presidenta de forma ordinaria cada 3 meses, y con carácter extraordinario a petición de cualquiera de sus miembros que quiera tratar un asunto que considere urgente. En cualquier caso, la convocatoria se realizará por escrito, con indicación del orden del día y, si se trata de una convocatoria extraordinaria, dentro de los 10 días siguientes a la recepción de la petición de convocatoria.

Las convocatorias ordinarias deben notificarse con 7 días hábiles de antelación, como mínimo. Hasta 72 horas antes del inicio de la sesión, cualquiera de las partes podrá proponer la incorporación de otros puntos en el orden del día.

Para que los acuerdos de la Comisión Paritaria sean válidos, debe estar constituida con la presencia, siempre paritaria, de al menos 4 de sus miembros. Los acuerdos se tomarán por mayoría absoluta.

Artículo 10

Funciones de la Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio (en adelante, Comisión Paritaria), tiene las siguientes funciones:

- a) Interpretar la aplicación de la totalidad de los artículos de este Convenio
- b) Vigilar y adoptar las medidas necesarias para el desarrollo y cumplimiento del Convenio
- c) Las partes tendrán que agotar todas las posibilidades de solución de las diferencias que puedan suscitarse como consecuencia de la interpretación o cumplimiento de este Convenio, y someterse a la Comisión Paritaria, con carácter previo a la Autoridad Laboral, o a la Jurisdicción Social competente
- d) Con carácter previo a la vía extrajudicial y judicial, emitir dictámenes, proponer acuerdos sobre conflictos individuales y plurales (modificación de jornada, movilidad funcional, modificación de puestos de trabajo, formación profesional, implantación de turnos, reclasificación profesional, jornadas especiales, acoso, sanciones, etc.). Todo ello sin perjuicio de que, conocido el dictamen de la Comisión Paritaria, se puedan utilizar las vías administrativas de solución de conflictos extrajudiciales previstos en el artículo 77 del presente Convenio y judiciales que correspondan.
- e) Las partes (Organización y RLT) convienen en que trasladarán la información que tenga una afectación directa a las competencias asumidas por la Comisión Paritaria
- f) Las resoluciones de la Comisión Paritaria serán emitidas en el plazo máximo de 15 días, a partir de la fecha de recepción de la petición o consulta

En la primera reunión, la Comisión Paritaria se dotará de un reglamento de funcionamiento interno.

Capítulo II

Organización del trabajo

Artículo 11

Facultades

Es facultad de la Organización establecer los sistemas de racionalización, mecanización y división del trabajo que considere más adecuados, de acuerdo con la legislación general. Esta facultad de organizar y de control del trabajo va dirigida al incremento y mejora del servicio que la organización de UGT presta a sus afiliados y afiliadas.

La organización del trabajo se fundamenta, a título enunciativo, en los siguientes principios:

- Adjudicar la tarea específica, necesaria para la plena actividad de las personas trabajadoras.

CVE-DOGC-B-25083110-2025

- Exigir una actividad y rendimiento normal para cada trabajadora y trabajador y, en general, para todo el personal de la Organización.

- Fijar el índice de calidad admisible en la realización del trabajo.

- Mover y redistribuir al personal de forma racional y las necesidades estrictas del servicio, de acuerdo con lo que establecen los artículos 39 y 41 del Estatuto de los trabajadores, y las limitaciones que establecen los artículos de movilidad funcional y geográfica 12 y 13, respectivamente, de este Convenio.

Sin embargo, para cualquier modificación o implantación de sistemas de trabajo que puedan afectar sustancialmente a las condiciones de su prestación, respecto de medidas que afecten genéricamente y de forma obligatoria la duración del tiempo de trabajo y casos similares, será preceptivo informar a la RLT, sin perjuicio de las decisiones que haya que tomar por motivos de urgencia y necesidad no aplazables.

A tal efecto, se constituirá una Comisión de Participación y Gestión que tratará de estos y otros temas que puedan afectar a las condiciones laborales de la plantilla.

La composición de la Comisión de Participación y Gestión será paritaria: la Organización designará a tres miembros que la representen y la RLT también designará a tres.

La Presidencia de esta Comisión será ejercida por uno de los miembros de la parte de la Organización. Sin menoscabar la facultad aludida, la Sección Sindical tendrá las funciones de orientación, propuesta y emisión de informes en lo que se refiere a la organización y la racionalización del trabajo, de acuerdo con la legislación vigente ya lo establecido en este Convenio.

La Organización, antes de ejecutar las acciones que puedan modificar sustancialmente las condiciones laborales de los trabajadores, deberá consultarlas y, en su caso, consensuarlas con los miembros designados en la Comisión de Participación y Gestión.

Además, la Comisión de Participación y Gestión será competente en conocer asuntos relacionados con la innovación, tecnología, investigación, reestructuraciones, entre otros.

Artículo 12

Movilidad funcional

Determinarla corresponde a la facultad organizativa de la Organización, a efectos de una distribución racional de las personas que trabajan en ella. No obstante, los cambios de puesto de trabajo determinados por esta movilidad nunca podrán basarse en una medida arbitraria o sancionadora de la Organización y sólo podrán realizarse por estrictas razones de servicio.

12.1 En atención a las mismas, la cobertura de las vacantes se realizará dentro de cada grupo profesional y centro de trabajo siempre que sea posible, excepto si existe acuerdo entre las partes interesadas, debiendo informarse de esta circunstancia. en la RLT de UGT de Cataluña.

12.2 Para poder proceder a la movilidad funcional ascendente y descendente de una trabajadora o trabajador, deberá ser informada y consultada previamente a la RLT, justificando la causalidad de que la motiva: razones organizativas, técnicas y de producción, o casos excepcionales de necesidad perentoria e imprevisible de la actividad.

12.3 La movilidad funcional no supondrá la reducción del nivel retributivo de procedencia y tendrá en cuenta el respeto íntegro a la dignidad de las personas trabajadoras y la formación y los conocimientos específicos necesarios para ejercer el contenido de la prestación laboral pactada.

12.4 La movilidad funcional, cuando sea descendente por necesidades imprevisibles del centro, y éste tenga necesidad de destinar a una trabajadora o trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo se podrá realizar por el tiempo imprescindible y deberá mantenerse en la misma persona trabajadora la retribución y demás derechos correspondientes a su categoría profesional. Esta situación debe constar por escrito en un acuerdo, donde deberá precisarse la temporalidad de la situación que, en todo caso, no debe superar el límite máximo de 3 meses en un año (excepto acuerdo expreso entre las partes); además, el acuerdo debe hacer referencia a este artículo y la RLT tener conocimiento.

Si la necesidad persiste, se quitará la vacante del puesto de trabajo mencionado.

12.5 La movilidad funcional, cuando sea ascendente, es decir, cuando se encomiende al personal, siempre por causas justificadas, una función superior a la correspondiente categoría profesional, éste percibirá la retribución

correspondiente a esta categoría superior mientras subsista la situación.

Las trabajadoras y trabajadores que realicen funciones de un nivel profesional superior por un período de 6 meses en un año u 8 meses en dos años, pasarán a pertenecer al nuevo nivel profesional con el nivel retributivo correspondiente al nivel superior. Si persiste la necesidad, previa consulta a la RLT se publicará la vacante del mencionado puesto de trabajo.

En cualquier caso, deberá ajustarse a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 13

Movilidad geográfica

13.1 Las partes acuerdan que el mayor tiempo invertido originado por desplazamientos que se produzcan fuera de los límites territoriales del término municipal y que supongan 40 km o más desde el centro de trabajo, computando la ida y la vuelta, se compensará económicamente con el kilometraje y la dieta diaria establecida en este Convenio o el valor de la ampliación de jornada cuando lo suponga, o bien mediante permisos retribuidos en domicilio de origen y por jornadas completas, y las fechas de compensación se fijarán de mutuo acuerdo previa solicitud de la persona trabajadora.

13.2 Asimismo, se acuerda que es necesario avisar al trabajador o trabajadora afectada por un desplazamiento de esta naturaleza con una antelación mínima de 72 horas al momento en que deba hacerse efectivo y que el preaviso se produzca en el transcurso de la su jornada laboral.

13.3 En el supuesto de traslado a un centro de trabajo que implique cambio de domicilio de la trabajadora o trabajador y de su familia y/o convivientes, se le facilitará el tiempo necesario para encontrar una nueva vivienda y se le abonarán:

- Los gastos de locomoción del interesado, familiares y convivientes;
- Los gastos de transporte,
- Una compensación indemnizadora en metálico equivalente a 3 mensualidades ordinarias del sueldo base, con efectos a partir de la fecha de la firma del presente Convenio.

Artículo 14

Comisión de Selección, Acceso y Contratación

1. Con el fin de garantizar el ejercicio de los derechos de información, consulta y negociación previsto en el artículo 64 del presente Convenio, en lo referente a los derechos sindicales, se creará una Comisión Paritaria de Selección, Acceso y Contratación que estará formada por miembros representantes de la Dirección de la Organización y 3 miembros designados por la RLT de UGT de Cataluña, sin perjuicio de la capacidad resolutoria de la Organización.

2. Esta comisión actuará en todas las funciones de valoración relacionadas con las convocatorias tanto internas como externas para la cobertura de vacantes.

3. Regulará el funcionamiento de la bolsa de trabajo prevista en el artículo siguiente.

4. La Organización trasladará toda la información referente a los planes de empleo y contratación a la Comisión de Selección, Acceso y Contratación ya la Sección Sindical de las trabajadoras y trabajadores de UGT de Catalunya. La información se trasladará periódicamente, en el ámbito temporal que coincida con la elaboración de los presupuestos o en el momento en que surja la necesidad de cubrir vacantes en UGT. Los contenidos de esta información serán los siguientes:

- Previsiones y planes en materia de empleo y contratación.
- Planes de formación
- Grado de cumplimiento de las previsiones y planes anteriores.
- Modalidades de contratación a utilizar y documentos que le son relativos: cláusulas, condiciones salariales, etc.
- Relación y criterios de contratos para contratos temporales. Estos criterios tendrán que ser de carácter

CVE-DOGC-B-25083110-2025

objetivo y no discriminatorio y estarán basados en los principios de preparación profesional, antigüedad e idoneidad para el desempeño del puesto, que serán desarrollados para el caso concreto de que se trate.

- La contratación o promoción de personas que ocupen un puesto de trabajo de responsabilidad (técnica o de confianza) será facultativa de la dirección de la Organización, con la correspondiente comunicación a la Comisión de Selección.

A las reuniones de la Comisión pueden asistir asesores por cada una de las representaciones.

Capítulo III

Ingreso en el puesto de trabajo

Artículo 15

Procedimiento de selección de personal

El procedimiento de selección de personal se hará de acuerdo con las siguientes bases:

La Comisión de Selección, Acceso y Contratación será competente por:

- a) Crear la bolsa de contratación y sentar sus bases de funcionamiento
 - b) Para las nuevas contrataciones, se tendrán en cuenta las personas trabajadoras que hayan desarrollado o desarrollen funciones en la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de Cataluña y en sus organismos, partiendo de la base del mantenimiento del empleo
- Cuando deba cubrirse un puesto de trabajo, en primera instancia se contemplará la modalidad de promoción interna
- c) Establecer la naturaleza de las pruebas según los perfiles profesionales a cubrir de acuerdo con las necesidades de la Organización
 - d) Determinar, previamente a la realización de las pruebas, las calificaciones mínimas necesarias para quedar aprobado
 - e) Valorar las pruebas y calificarlas según las normas que la propia Comisión determine
 - f) Garantizar que los seleccionados reúnen las condiciones exigidas en la convocatoria
 - g) Resolver las incidencias que se produzcan
 - h) Formalizar, mediante acta, todo el proceso de selección y el resultado final. Para que el resultado sea válido deberá ratificarlo la mayoría absoluta de la Comisión
- La RLT tendrá voz y voto en las comisiones que se establezcan en todas las pruebas de contratación y selección, y en lo que respecta a las bases será informada previamente y podrá emitir informe al respecto.
- i) Decidir conjuntamente entre las partes la modalidad contractual que se formalizará a las personas trabajadoras que se incorporen a la Organización
 - j) Gestión de las posibles permutas, en caso de que haya personas trabajadoras de entidades y/u organismos diferentes que estén interesados en permutar su puesto de trabajo.
 - k) Con el fin de facilitar la integración de las nuevas incorporaciones, recibirán información que explicará brevemente los objetivos de la Organización, la estructura de la organización y el funcionamiento básico de los respectivos servicios que ofrece la Organización. Estas explicaciones pueden recogerse en el "Manual de acogida del nuevo empleado"
 - l) Se dota a esta Comisión de Selección, Acceso y Contratación de las competencias suficientes y necesarias para redactar y diseñar el "Manual de acogida del nuevo empleado" que deberá entregarse preceptivamente a las nuevas incorporaciones
 - m) Este mismo procedimiento se utilizará para los ascensos y promociones

Artículo 16

Contrataciones

16.1 Las trabajadoras y trabajadores que accedan a cualquier tipo de contratación gozarán de los mismos derechos que el resto de personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, excepto las contrataciones provenientes de programas subvencionados o convenios de colaboración, a las que no se les aplicará apartado retributivo, pero sí el resto del presente Convenio.

16.2 Se excluye expresamente la contratación a través de empresas de trabajo temporal.

16.3 Las trabajadoras y trabajadores afectadas por este Convenio deben ser contratadas preferentemente por las oficinas públicas de empleo y como resultado de un proceso de selección interno. En cualquier caso, como medida social, se fomentará la contratación de trabajadoras y trabajadores discapacitados, al menos en las condiciones establecidas en la legislación vigente.

16.4 Se entregará copia básica de todos los contratos a la Comisión.

16.5 La Organización se compromete expresamente a no externalizar la actividad habitual.

16.6 Todos los contratos suscritos por UGT deberán realizarse por escrito. Si no se observa esta obligación, el contrato se considera concertado por tiempo indefinido.

16.7 La Dirección de UGT de Cataluña dará información sobre planes de empleo y contratación a la Comisión de Selección, Acceso y Contratación, comisión con carácter periódico coincidiendo con la elaboración de los presupuestos o cuando surja la necesidad de cubrir vacantes.

Artículo 17

Modalidades de contratación

17.1 Con carácter general y teniendo en cuenta los trabajos a realizar y el principio de estabilidad en el empleo, la contratación que se realice será de carácter fijo o indefinido. No obstante, teniendo en cuenta que existen trabajos o actividades que por su propia naturaleza no tienen carácter permanente o indefinido, podrán realizarse contratos temporales cuando concurren las causas válidas diseñadas en la legislación vigente en cada momento. Asimismo, pueden suscribirse contratos en prácticas y/o formación en los supuestos previstos del Estatuto de los trabajadores.

17.2 Las modalidades de contratación responden siempre a la naturaleza del puesto de trabajo a cubrir y deben adecuarse a los requisitos, duración, efectos y período de prueba que el convenio y, si no es posible, a lo que establezca la ley. De conformidad con los citados criterios las modalidades de contratación a utilizar, a tiempo completo o parcial.

17.3 Contrato de relevo, con la pretensión de introducir más flexibilidad en el acceso a la jubilación, y que a la hora de llegar se encuadre dentro de los caracteres de gradual y progresivo, evitando así una ruptura brusca entre la vida activa y la pasiva. Las trabajadoras y trabajadores de la Organización que se encuentren y reúnan el resto de condiciones exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación a la Seguridad Social, podrán, voluntariamente, acceder a la jubilación parcial. La jubilación parcial se registrará según la legislación vigente de cada momento, comprometiéndose la Organización a estudiar cada solicitud ya acordarla con la trabajadora o trabajador según las necesidades de la Organización.

17.4 Contrato de sustitución, que se puede utilizar para sustituir a una trabajadora o trabajador, haciendo constar la persona sustituida y la causa de la sustitución. Cuando se dé concatenación de causas, se hará constar la correspondiente modificación.

17.5 Cuando por la cobertura de puestos de trabajo necesarios para desarrollar programas que se concertan con Administraciones, estos contratos estén vinculados a las condiciones laborales y económicas que determinan los citados convenios de colaboración. En aquellos casos que no estén regulados por organismos públicos, se aplicará la condición más beneficiosa para la trabajadora o trabajador.

17.6 Modalidad de contrato de formación en alternancia. Tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los procesos formativos correspondientes en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo, siempre que se den los requisitos del vigente artículo 11 del Estatuto de los trabajadores.

CVE-DOGC-B-25083110-2025

17.7 Modalidad de contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

El puesto de trabajo debe permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La Organización elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional y asignará el tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato, y siempre que se den los requisitos del vigente artículo 11 del Estatuto de los trabajadores.

Respecto al punto anterior y en cualquier otro supuesto, la utilización de esta modalidad está dentro de las necesidades de la organización, y la RLT y la Comisión de Selección, Acceso y Contratación deben ser previamente informadas.

Artículo 18

Periodo de prueba

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido al período de prueba, que por su categoría profesional se establece a continuación:

- a) Personal técnico: 4 meses
- b) Personal soporte técnico: 2 meses
- c) Personal de administración y servicios: 1 mes

Finalizado el período de prueba, la persona trabajadora pasará a formar parte de la plantilla del centro, computándose a todos los efectos dicho período.

Artículo 19

Cese voluntario

La persona trabajadora que quiera cesar voluntariamente está obligada a ponerlo en conocimiento de la Organización por escrito con el siguiente preaviso:

- a) Personal técnico: 1 mes
- b) Personal soporte técnico: 1 mes
- c) Personal de administración y servicios: 15 días

El incumplimiento por parte de la trabajadora o trabajador de la obligación de avisar con la antelación indicada da derecho a la Organización a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, salvo en caso de acceso al funcionariado y siempre con el preaviso a la Organización dentro de los siete días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados.

Si la Dirección de la Organización ha recibido, con la antelación indicada en el párrafo anterior, el preaviso, está obligada a abonar a la trabajadora la liquidación correspondiente al finalizar este período. comporta el derecho de la trabajadora o trabajador a ser indemnizado con el importe de un día de salario por cada día hábil que se retrase en el abono de la liquidación y dos días si el cese se produce en fin de semana.

Capítulo IV

Clasificación profesional

Artículo 20

Categorías profesionales

Normas generales sobre clasificación profesional:

Los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios a la Organización se clasifican teniendo en cuenta

CVE-DOGC-B-25083110-2025

sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifiquen en este sistema de clasificación y calificación.

La clasificación se realiza en grupos, divisiones de categorías y subniveles dentro de las categorías, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y partiendo de la base de las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras.

Este criterio de clasificación no supone que se excluya, en los puestos de trabajo de cada nivel profesional, la realización de tareas complementarias, que sean básicas para los puestos calificados en niveles profesionales inferiores.

Factores de encuadre

A los trabajadores y trabajadoras incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Convenio, y que vean modificada su categoría dentro de la estructura profesional pactada respecto al anterior Convenio, se les aplicará dentro de su grupo profesional la categoría más alta.

Las partes (Organización y RLT) acuerdan añadir una cláusula adicional a la que se comprometen a trabajar una nueva clasificación profesional en el seno de la Organización antes de finalizar el año 2026.

Artículo 21

Grupos de clasificación

El personal al servicio de la Organización queda encuadrado en los siguientes grupos profesionales:

- Grupo I. Personal técnico
- Grupo II. Personal de soporte técnico
- Grupo III. Personal administrativo
- Grupo IV. Personal de servicios

Los grupos profesionales incluyen a título enunciativo y no limitado las categorías profesionales mencionadas en los siguientes artículos:

Artículo 22

Categoría del grupo profesional de técnicos

El personal de este grupo se encuadra en las siguientes categorías:

- Técnico superior
- Técnico medio

Artículo 23

Categoría del grupo profesional de personal de soporte técnico

El personal de este grupo se encuadra en las siguientes categorías:

- Jefe administrativo
- Organizador sindical

Artículo 24

Categoría del grupo profesional de administrativo

El personal de este grupo se encuadra en las siguientes categorías:

- Secretario/a

- Administrativo/a

Artículo 25

Categoría del grupo profesional de servicios

El personal de este grupo se encuadra en las siguientes categorías:

- Operador de servicios

Artículo 26

Definiciones de las categorías profesionales

Las categorías profesionales definidas describen caracteres genéricos y diferenciales de las ocupaciones y no limitan las funciones inherentes que permitan el establecimiento de nuevas formas de organización del trabajo y el uso de nuevas tecnologías, ni las tareas asignadas a cada categoría profesional.

1. Grupo I

Personal técnico

Técnico/a superior

- Subnivel 1

- Subnivel 2

Descripción de subniveles:

Subnivel 1) Desarrolla una función que exige titulación superior, sin que sea necesaria experiencia anterior, se considera temporalmente en período de adaptación y aprendizaje. Los trabajadores y trabajadoras que desarrollen las funciones correspondientes a esta categoría y subnivel y no tengan la titulación exigida se asimilarán a la categoría de técnico superior, subnivel 1.

Subnivel 2) Desarrolla una función que exige titulación superior y una experiencia de dos años. Los trabajadores y trabajadoras que desarrollen las funciones correspondientes a esta categoría y subnivel y no tengan la titulación exigida se asimilarán a la categoría de técnico superior, subnivel 2.

Técnico/a medio

- Subnivel 1

- Subnivel 2

Descripción de subniveles:

- Subnivel 1) Desarrolla funciones que exigen titulación de grado medio, sin que sea necesaria experiencia anterior. Los trabajadores y trabajadoras que desarrollen las funciones correspondientes a esta categoría y subnivel y no tengan la titulación exigida se asimilarán a la categoría de técnico medio, subnivel 1.

- Subnivel 2) Desarrolla una función que exige titulación de grado medio y una experiencia de dos años. Los trabajadores y trabajadoras que desarrollen las funciones correspondientes a esta categoría y subnivel y no tengan la titulación exigida se asimilarán a la categoría de técnico medio, subnivel 2.

2. Grupo II

Personal de soporte técnico

- Jefe administrativo. Es el empleado o empleada que, con conocimiento completo de todos los servicios administrativos, asume la responsabilidad y dirección administrativa de un departamento o unidad autónoma de la Organización.

- Organizador/a sindical. Es la persona que desarrolla la promoción, el seguimiento y la realización de procesos de elecciones sindicales, la confección de candidaturas de UGT, tanto en empresas donde no hay presencia de UGT como en el caso de las renovaciones.

3. Grupo III

Personal administrativo

- Secretario/a: ejerce funciones administrativas para las que se exige experiencia anterior, desarrollando trabajos para los que se requiere iniciativa y responsabilidad.

- Administrativo/a: es la persona que se dedica a las operaciones elementales administrativas y por lo general a las puramente mecánicas inherentes del trabajo de oficina o despacho o telefonista. Se exige formación a nivel de la ESO o conocimientos similares.

4. Grupo IV

Personal de servicios

Operador/a de servicios: es el operario u operaria que conoce y practica todas las operaciones propias de su oficio, con especialización y adecuado rendimiento, y realiza las tareas encargadas y otras tareas sencillas, con plena responsabilidad.

Artículo 27

Tabla de grupos profesionales y niveles salariales, se incluye como Anexo I de este Convenio

Grupo	Categoría	Enero 2024
I-Personal técnico	Técnico/a superior 2	2.192,95€
	Técnico/a superior 1	2.031,26€
	Técnico/a medio 2	1.840,11€
	Técnico/a medio 1	1.731,87€
II-Personal de apoyo técnico	Organizador/a sindical	1.570,19€
	Jefe/a administrativo/a	1.570,19€
III-Personal administrativo	Secretario/a	1.514,85€
	Administrativo/a	1.299,30€
IV-Personal de servicios	Operador/a de servicios	1.299,30€

Título segundo

Capítulo I

Jornada, vacaciones, permisos

Artículo 28

Jornada de trabajo

Para la clase trabajadora de UGT, mediante sus representantes sindicales y para la Dirección de UGT, la jornada de trabajo y su distribución son una prioridad. Las personas trabajadoras, mujeres u hombres, tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad de su vida personal, familiar y laboral, quedando prohibido cualquier

CVE-DOGC-B-25083110-2025

trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo y/o género; por ello, nos comprometemos a seguir trabajando por la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de la forma más amplia posible, por lo que se trabajará por la implantación de las jornadas continuadas en aquellos puestos de trabajo en los 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, respetando las necesidades del servicio.

La distribución de la jornada deberá adaptarse a las peculiaridades y características de los diferentes centros de trabajo.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 35 horas semanales en cómputo anual.

La jornada laboral durante la vigencia del presente Convenio colectivo será en cómputo anual de 1.561h.

La distribución de la jornada semanal es de lunes a viernes.

Los viernes se prestará servicio en un único turno por las mañanas.

Durante el horario de atención nunca habrá una persona trabajadora sola y/o se encontrarán medidas para su seguridad.

Exceso de jornada

Fuera del exceso previsto por la distribución de la jornada, el exceso de jornada será autorizado por la persona responsable del departamento u organismo correspondiente, entregará copia a RH ya la Sección Sindical, y entre las partes pactarán las fechas de la compensación. Este exceso se podrá compensar, previo acuerdo entre la parte trabajadora y la persona responsable, de esta forma:

- Más tardes de libre disposición de lunes a jueves
- Días de libre disposición a elección de la persona trabajadora, teniendo en cuenta las necesidades del servicio

La distribución de la jornada de trabajo podrá ser gestionada de forma flexible por los respectivos departamentos, locales y territorios de la Organización que afecte al presente convenio, garantizando los mínimos pactados en el calendario laboral anual.

Para racionalizar la distribución de la jornada de trabajo que se pueda establecer en cada área funcional, ambas partes, dirección de la Organización y RLT, adoptan el compromiso de realizar un análisis de cada realidad e incluir las conclusiones pertinentes en un anexo del Convenio o bien en el calendario laboral. Este trabajo se llevará a cabo por la Comisión de Participación y Gestión, y se ejecutará en un plazo máximo de 12 meses. Mientras, la jornada diaria y los horarios ejecutados por los distintos departamentos serán los vigentes actualmente y los que recoge el calendario laboral.

Artículo 29

Registro de la jornada

1. La regulación y mantenimiento del sistema de control y verificación horaria de la jornada es competencia de la Organización, y se fundamenta en la capacidad de organización del trabajo y en el derecho a la comprobación de la realización efectiva de la contraprestación de la jornada de trabajo en el marco de lo que establece este Convenio colectivo. Se garantizará la efectividad del sistema de control de jornada, que no sea intrusivo, que cumpla el objetivo y no vulnere los derechos y libertades de las trabajadoras y sus representantes.

2. El sistema de registro de jornada debe asegurar:

- Debe constar la hora de inicio y la hora de finalización de la jornada de trabajo diaria realizada por la plantilla, sean jornadas completas, parciales o especiales
- El seguimiento y control del horario de trabajo será individualizado
- La fiabilidad y la invariabilidad de los datos
- Permitir una gestión objetiva
- Facilitar el acceso de los trabajadores en cualquier momento a la información almacenada. Éste es un elemento fundamental, ya que la trabajadora debe poder comprobar que existe correspondencia entre lo que refleja la Organización y la jornada que efectivamente ha hecho

CVE-DOGC-B-25083110-2025

- Para el resto de situaciones no previstas, se remite a lo establecido en la ley

3. Este registro diario de la jornada de trabajo se organizará por mensualidades completas, y, además de la hora diaria de inicio y de finalización de la jornada de trabajo, se incluirá el tiempo de duración, y se totalizará por períodos semanales y mensuales.

4. La Organización conservará los registros a los que hace referencia este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras y de la RLT, la cual recibirá la misma información de forma individual, con la totalidad de horas, así como la totalidad de las horas de trabajo efectuadas mensualmente por cada una de ellas (jornada laboral ordinaria, complementaria y extraordinaria)

5. El modelo de registro de control horario debe acordarse con la RLT

6. El control no tiene un fin punitivo en sí mismo, sino que sirve para saber si el balance horario es positivo o negativo en relación con el horario pactado para poder autorregularse. Es una obligación de la plantilla realizar el fichaje correctamente

- El sistema utilizado no atentará contra el derecho de las trabajadoras y trabajadores, su intimidad, protección de datos de carácter personal y derechos digitales reconocidos en la normativa vigente, así como en el presente Convenio

- Se creará un grupo de trabajo con el fin de la mejora continua de la aplicación

Artículo 30

Ampliación de jornada y compensación

30.1 Si por circunstancias extraordinarias las personas trabajadoras deben realizar un exceso de la jornada ordinaria fijada por su responsable directo fuera del horario establecido, se compensará con un descanso, correspondiente al 150% del tiempo trabajado, y será acumulable.

En caso de que este exceso se haya realizado en sábado, domingo o festivo por necesidades del servicio, deberá recibir una compensación en descanso, correspondiente al 175 por 100 del tiempo trabajado, y será acumulable.

30.2 Las horas de la Bolsa de Compensación acumuladas por trabajos fuera de la jornada habitual, se disfrutarán durante el año en curso, salvo pacto entre las partes.

30.3 Si no se solicita el disfrute de este descanso dentro del año en curso, se pierde el derecho a la compensación. Para su disfrute será imprescindible la autorización de la persona responsable de la tarea causante del exceso extraordinario de la jornada.

30.4 Todas las horas de compensación quedarán reflejadas en la aplicación de Gestión del Tiempo dentro del registro horario.

Artículo 31

Fiestas y calendario laboral

31.1 El último mes de cada año se elaborará el calendario laboral anual para el año siguiente, recogiendo la jornada semanal, anual, fiestas, vacaciones, descansos, etcétera, y adaptarlo a cada uno de los centros de trabajo, departamentos, organismos, etc., y se procurará elaborar dicho calendario de forma que permita la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal.

31.2 Las fiestas que disfrutará el personal comprendido en el ámbito de este Convenio son las que se determinan en el calendario oficial de fiestas aprobado por el Departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña, siguiendo las pautas y criterios de aplicación de las fiestas que marca el propio Departamento de Trabajo y las locales que determinen cada municipio.

31.3 Los días 24 y 31 de diciembre se consideran festivos. En el supuesto de que estos días sean sábado o domingo, se gozarán el día laborable inmediatamente anterior, salvo acuerdo entre las partes.

Artículo 32

Vacaciones

32.1 Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio tienen derecho a disfrutar, por cada año completo de servicio activo, unas vacaciones retribuidas de 24 días laborables, preferentemente entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

32.2 Las vacaciones deben disfrutarse entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año en curso y no se pueden acumular vacaciones de un año para otro, excepto en casos de necesidad urgente y siempre de acuerdo con la persona responsable del organismo o departamento correspondiente.

32.3. Los planes de vacaciones de verano deben pedirse, asignarse y ser conocidos por el personal afectado dentro del mes de abril del mismo año. Además, el período de vacaciones se formalizará siempre por escrito.

32.4 En caso de que por necesidad de la Organización o de la persona trabajadora no se pueda disfrutar la totalidad de las vacaciones en el período señalado, se podrá realizar dentro del primer cuatrimestre del año siguiente.

32.5 Si en el momento de disfrute de las vacaciones la persona trabajadora no puede computar un año de trabajo hasta final de año para incorporarse empezado el año, el período de vacaciones es la parte proporcional correspondiente. Sin embargo, y siempre que lo permita el servicio, puede concederse permiso no retribuido a aquellas personas que lo soliciten, para completar el mes de descanso.

36.2 Las personas trabajadoras que no hayan podido disfrutar las vacaciones total o parcialmente 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 el artículo 48 y 48 bis del Estatuto de los trabajadores, disfrutarán una vez concluida la situación que impidió su disfrute siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. La designación de la fecha de disfrute de estas vacaciones pendientes serán acordadas entre la persona trabajadora y el responsable del departamento.

32.7 Respecto a las fiestas de Navidad, el personal disfrutará los días de vacaciones de acuerdo con el calendario laboral que se podrá hacer coincidir en turnos rotativos. Para cubrir las horas correspondientes a estos días laborables debe pactarse con la Organización dentro del calendario laboral.

32.8 Los conflictos que puedan surgir sobre la realización de vacaciones dentro de cada área debe resolverlos su responsable, oída la Comisión Paritaria del Convenio, siguiendo un criterio rotativo. En cualquier caso, y si no se llega a un acuerdo, se estará a lo dispuesto en el artículo 38.2) del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 33

Permisos retribuidos

Los trabajadores y trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por cualquiera de los motivos y por el tiempo siguientes:

- a) Tres días de libre disposición para la realización de gestiones particulares. Para el disfrute de posibles puentes y permisos, se establecen tres días retribuidos al año en cómputo horario de 8 horas de trabajo efectivo cada uno de ellos. Deberán disfrutarse durante el año en curso. Se establece la posibilidad de la conversión en horas (bolsa horaria) de los días fijados como días de libre disposición (24 horas): se podrán realizar en períodos de un mínimo de 4 horas cada permiso, es decir, en un período máximo de 6 períodos
- b) Dos días festivos durante las fiestas de Navidad. Estos dos días tienen la consideración de tiempo efectivo de jornada de trabajo de 8 horas cada uno de ellos y se podrán elegir durante la segunda quincena de diciembre o en la primera semana del año siguiente. Los días se fijarán garantizando la cobertura de servicio, previo acuerdo con la persona responsable de departamento o del organismo correspondiente
- c) Veinte días naturales en caso de matrimonio o constitución de una unión de pareja debidamente acreditada. El inicio del permiso será el primer día laborable después del hecho causante
- d) Dos días laborables por traslado de domicilio habitual
- e) Un día laborable por boda de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los supuestos en que se acrediten desplazamientos iguales o superiores a los 200 km, el permiso será de dos días.
- f) Cinco días laborables por accidente o enfermedad grave, hospitalización y/o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera descanso domiciliario, o fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, convivientes o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluidos los familiares consanguíneos de la

CVE-DOGC-B-25083110-2025

pareja de hecho o conviviente, así como cualquier otra persona distinta a las anteriores y que conviva con la persona trabajadora. El inicio del permiso empezará a partir del primer día laborable después del hecho causante. Este permiso se podrá disfrutar de forma discontinua o alterna siempre previa comunicación a la persona responsable del departamento u organismo (medida 51 de Igualdad).

En caso de que por este motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento, si se fuera del Estado, el permiso se ampliará a 8 días laborables.

Estos permisos se empezarán a disfrutar en día laborable y se podrán disfrutar de forma discontinua o alterna, siempre previo acuerdo con la persona responsable del departamento u organismo.

g) El tiempo necesario para acudir al médico y para someterse a tratamientos de rehabilitación, con justificación posterior

h) Todo el personal tiene derecho al permiso retribuido por el tiempo necesario para la asistencia a un consultorio médico para acompañar a un familiar hasta el primer grado de consanguinidad, afinidad o conviviente, con justificación posterior

i) Cinco días al año por causas de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador o trabajadora. Este permiso podrá ser disfrutado por horas y se realizarán en períodos de mínimo 4 horas cada permiso.

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. 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 ya su compensación económica.

Si el cumplimiento del deber antes referido supone la imposibilidad de la prestación de trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, la Organización puede pasar a la persona afectada a situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las sesiones preceptivas de información y preparación y para la realización de los informes preceptivos psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

l) Con el objetivo de atender y fomentar la formación de las trabajadoras y trabajadores, se facilitarán los permisos retribuidos que sean necesarios para la asistencia a exámenes y pruebas, tanto profesionales como académicas, con posterior justificación

Los trabajadores y trabajadoras con un año como mínimo de antigüedad tendrán derecho a veinte horas anuales de formación profesional vinculada a la actividad de la Organización y/o al puesto de trabajo, acumulables por un período de hasta cinco años. La concreción del disfrute de este permiso se establecerá de común acuerdo entre el trabajador y la dirección con la suficiente antelación para que el servicio quede garantizado. La asistencia a la formación que por imperativo legal deba ser impartida obligatoriamente por el organismo no será incluida en este permiso retribuido e irá a cargo de la Organización.

En cuanto a las solicitudes de los permisos y licencias, en términos generales los trabajadores y trabajadoras deben presentarlas por escrito al menos 15 días antes de su disfrute, y cumplimentar el módulo correspondiente, excepto por causas suficientemente justificadas.

Artículo 34

Permisos no retribuidos

Todo el personal puede solicitar permiso no retribuido por un período entre 1 y 6 meses, por año, con un preaviso de 30 días para el personal técnico y de 15 días para el resto, excepto por causas de urgencias justificadas.

También tendrán derecho a un período no retribuido de duración no superior a dos años los trabajadores y trabajadoras que deban atender a un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o que conviva con la persona trabajadora, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse él solo y no desarrolle ninguna actividad retribuida.

En los supuestos de adopción y acogimiento (preadoptivo o permanente) el tiempo necesario para desplazarse al lugar de origen del hijo adoptivo y realizar los oportunos trámites legales. Las solicitudes de los permisos, los

CVE-DOGC-B-25083110-2025

trabajadores deben presentarlas por escrito, y cumplimentar el módulo correspondiente, excepto por causas suficientemente justificadas.

Capítulo II

Incapacidad temporal, conciliación vida familiar y laboral y excedencias

Artículo 35

Incapacidad temporal

Las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal recibirán el complemento necesario hasta completar el 100% de su base reguladora en la Seguridad Social, desde el primer día, incluidos los incrementos salariales producidos en el período de baja.

Artículo 36

Medidas de conciliación de la vida familiar y laboral

36.1 Guarda legal

Los permisos para guarda legal, adopción y acogimiento, y para atender a personas en situación de dependencia, tienen las siguientes especificidades:

- a) Se tendrán en cuenta las necesidades especiales de las trabajadoras y trabajadores que tienen hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, a los que debe garantizarse, como mínimo, mayor flexibilidad horaria que les permita conciliar los horarios de los centros de educación especial -u otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención- con los horarios de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta la situación del domicilio familiar. A estos efectos, las personas trabajadoras gozarán de dos horas de flexibilidad horaria diaria.
- b) Las personas trabajadoras con cargo de menor en edad escolar obligatoria: Se establece la posibilidad de que las personas trabajadoras puedan ampliar su jornada laboral previamente para poder realizar jornada intensiva reducida, durante los días establecidos en el ORDEN EDU que anualmente se publica y que corresponden a los cuatro días de libre disposición del centro educativo (aportando el calendario del centro) en el que se encuentran escolarizados los niños.
- c) Se puede otorgar también a las personas trabajadoras con hijos con discapacidad un permiso retribuido para asistir a reuniones de coordinación ordinaria con fines psicopedagógicos con el centro de educación especial o de atención precoz donde reciba tratamiento el hijo o hija, o bien para acompañarlo si debe recibir soporte adicional en el ámbito sanitario.
- d) Por cuidado del lactante menor de doce meses, una hora de ausencia del trabajo; la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y la reducción de jornada corresponden a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, sea durante la jornada o reduciéndose la jornada al inicio o al final, o acumular el tiempo en jornadas completas, en el caso de optar por la acumulación, el número de jornadas continuadas a disfrutar por el total de la acumulación será de 20 días laborables para las trabajadoras y trabajadores que tengan jornadas completas de trabajo y computara como jornada efectiva de trabajo. Este permiso puede ser ejercido indistintamente por la madre o el padre dentro del marco de la conciliación de la vida familiar y laboral, y con el objetivo de armonizarla, dentro de las responsabilidades de mujeres y hombres.

Las personas trabajadoras deben preavisar a la Organización con quince días de antelación a la fecha que se reincorporará a su jornada ordinaria.

36.2 Maternidad/paternidad

En el caso de parto, para el permiso de maternidad se tendrán en cuenta las siguientes especificidades:

- a) Permiso por nacimiento. Las personas trabajadoras tienen derecho a un permiso de 20 semanas ininterrumpidas, ampliables, en caso de parto múltiple, a dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora o trabajador, siempre que ocho de las semanas

CVE-DOGC-B-25083110-2025

de permiso sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores al parto. En el caso de muerte de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de todo el permiso o, en su caso, de la parte restante. De las 20 semanas pactadas, 16 semanas corresponden a la suspensión del contrato de trabajo con cargo a la Seguridad Social y las 4 restantes tendrán la consideración de permiso retribuido con cargo a la Organización.

En el supuesto de que durante la vigencia del Convenio se ampliará legalmente el plazo de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento se mantendrá el permiso de 20 semanas ininterrumpidas, siendo a cargo de la Organización en concepto de permiso retribuido, la diferencia entre las 20 semanas pactadas y el nuevo período con cargo a la Seguridad Social. Si el nuevo período de suspensión excediera de 20 semanas, se aplicaría este nuevo período con cargo íntegro a la Seguridad Social.

b) Permiso parental, las personas trabajadoras tienen derecho a un permiso parental, por el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que cumpla 8 años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial. Este permiso, como los demás, constituye un derecho individual, por tanto, no se puede transferir.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y finalización del permiso o, en su caso, los períodos de disfrute. Habrá que comunicarlo a la Organización con una antelación de 10 días, excepto en el caso de fuerza mayor

c) En el supuesto de paternidad o del progenitor distinto a la madre biológica, las 16 semanas que legalmente le corresponden, ampliables a dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, en las condiciones y con los requisitos establecidos en la Ley y las modificaciones introducidas por el Real decreto ley 5/2023, de 28 de junio.

d) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier motivo, deban permanecer hospitalizados después del parto o durante su primer año de vida, los progenitores tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo por el tiempo necesario, con la percepción de las retribuciones íntegras. La concreción horaria del tiempo de ausencia será determinada por la persona trabajadora dentro de su jornada habitual.

36.3 Adopción o acogimiento

En los supuestos de permisos de trabajo por adopción o acogimiento se tendrán en cuenta las siguientes especificidades:

a) En el caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 8 años, el permiso tendrá una duración de 20 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple a dos semanas más por hijo o hija a partir del segundo, contadas, a elección de la trabajadora o del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración del permiso es también de 20 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores de 8 años o de más de 8 años si se trata de niños con discapacidad o en los casos que, por sus circunstancias y experiencias personales o porque provienen del extranjero, tienen especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

b) En caso de que ambos progenitores/adoptantes trabajen en el mismo departamento, el permiso debe distribuirse a opción de los interesados, siempre pactando los períodos de disfrute con la Organización, y se pueden disfrutar de manera simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos. En los casos que disfruten simultáneamente de períodos de descanso, la suma de los períodos no podrá exceder de las 20 semanas establecidas en el apartado a) o las que correspondan en el caso de adopción o acogimiento múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, si es necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del niño adoptado, el permiso establecido para cada caso en este apartado puede iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la cual se constituye la adopción.

De las 20 semanas pactadas, 16 semanas corresponden a la suspensión del contrato de trabajo con cargo a la Seguridad Social y las 4 restantes tendrán la consideración de permiso retribuido con cargo a la Organización.

En el supuesto de que durante la vigencia del convenio se ampliará legalmente el plazo de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento se mantendrá el permiso de 20 semanas ininterrumpidas, siendo a cargo de la Organización en concepto de permiso retribuido, la diferencia entre las 20 semanas pactadas y el nuevo período con cargo a la Seguridad Social. Si el nuevo período de suspensión excediera de 20 semanas, se aplicaría este nuevo período con cargo íntegro a la Seguridad Social.

36.4 Reducciones de jornada

CVE-DOGC-B-25083110-2025

La reducción de jornada se puede solicitar en los siguientes supuestos:

- a) Con efectos a partir de la firma del presente Convenio, quien por razones de guarda legal tenga a cuidado directo algún menor de 14 años o una persona con discapacidad que no ejerza otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, de 1/16 y un máximo de la mitad de su duración; no existe límite en cuanto a la duración para las personas con discapacidad.
- b) El progenitor, tutor, adoptante o guardador con el fin de ser acogedor permanente, tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de al menos 1/16 de la duración de aquélla para la cuidado y un máximo de la mitad de la jornada, durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario. En caso de cuidado de menores afectados con cáncer o enfermedad grave, la reducción durará hasta que cumpla los 23 años o los 26 si tuviera reconocido un grado de discapacidad al menos del 65% antes de alcanzar los 23 años. [La Seguridad Social establece una prestación, con naturaleza de subsidio, que tiene por objeto compensar la pérdida de ingresos que sufren las personas interesadas en reducir su jornada, con la consiguiente disminución de salarios (RD 1148/2011).]
- c) La persona trabajadora tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario desde al menos 1/16 de la duración de aquélla y como máximo la mitad de la jornada, para el cuidado durante la hospitalización y el tratamiento continuado del cónyuge, pareja de hecho, conviviente de la persona trabajadora o del menor a su cargo, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuado y permanente, acreditada por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente, y no existe límite en cuanto a la duración.
- d) La persona trabajadora tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario desde al menos 1/16 de la duración de aquélla y como máximo la mitad de la jornada para el cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, conviviente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no ejerza ninguna actividad retribuida.
- e) En los supuestos de violencia doméstica distinta a la de género, las personas trabajadoras pueden solicitar una reducción de jornada de trabajo con la disminución proporcional de su salario; en los casos de necesitar asistencia, la persona trabajadora tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario desde al menos 1/16 de la duración de aquélla y como máximo la mitad de la jornada.

En los casos debidamente justificados, la persona trabajadora puede solicitar la reducción de jornada y sustituirla por la acumulación en jornadas completas de trabajo del tiempo equivalente a la reducción solicitada. Lo debe solicitar la persona trabajadora con al menos dos días de antelación a su inicio, mediante escrito en el que conste el porcentaje de jornada reducida y los días concretos del mes durante los cuales se ejercerá esta acumulación y/o reducción.

En todos los supuestos anteriores, el porcentaje de reducción de jornada se realizará sobre el cómputo anual pactado en ese momento por las trabajadoras y trabajadores.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, mujeres y hombres. Sin embargo, si dos o más personas de un mismo organismo generan este derecho por el mismo sujeto causante, este organismo puede limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponden a las trabajadoras y trabajadores, dentro de su jornada ordinaria en cómputo anual. Se preavisará a la Organización con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En los supuestos de permisos y reducciones de jornada no recogidos en este artículo será de aplicación lo establecido en el artículo 37 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores.

36.5. Adaptación de la jornada laboral

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, la ordenación del tiempo de trabajo o la forma de su prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral y siempre en

CVE-DOGC-B-25083110-2025

función de la necesidad del servicio. En caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a realizar esta solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan 14 años. También tendrán este derecho de adaptación aquellas personas que tengan necesidad de cuidado respecto al cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio y, por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismas.

Condiciones para el disfrute:

a) Hasta que el hijo y/o hija cumpla 3 años, el progenitor, acogedor o adoptante podrá acogerse a la jornada continuada comunicándolo a la Dirección, pudiendo ejercer este derecho a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, la resolución judicial administrativa y hasta que el menor tenga 3 años, siempre que la necesidad de la Organización lo permita.

b) En caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar esta solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan 14 años o, en el caso de hijos o hijas mayores de 14 años, siempre que tengan especiales necesidades de cuidado, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismas, justificando las circunstancias en las que fundamentan la petición.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderá solicitarlo al trabajador o trabajadora. La solicitud deberá formalizarla y justificarla la trabajadora o trabajador por escrito y remitirla a la Organización al menos con 15 días de antelación al inicio de su disfrute, excepto por causas suficientemente justificadas.

En caso de que exista discrepancia respecto de la solicitud presentada, se abrirá un proceso de negociación con la trabajadora o trabajador que durará como máximo 15 días laborables a contar desde el día siguiente de la presentación de la solicitud, salvo que la negociación finalice con acuerdo.

Si no hay acuerdo, se comunicará a la persona trabajadora solicitando la decisión adoptada por la Organización, que deberá comunicarse en los 3 días laborables siguientes, mediante escrito en el que se justifiquen las razones objetivas en las que se basa la decisión que rechaza o modifica la solicitud presentada; en el supuesto de carencia de comunicación, se entenderá aceptada la solicitud presentada por la persona trabajadora.

En los supuestos de adaptación de jornada no contemplados en este artículo, será de aplicación lo establecido en el artículo 34.8 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37

Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa o especial por familiares con cargo, en los términos previstos en los artículos siguientes.

En ambos casos la trabajadora o trabajador no tendrá derecho a retribución, salvo lo establecido en el capítulo correspondiente a derechos sindicales.

Artículo 38

Excedencia forzosa

La persona trabajadora que goce de excedencia forzosa tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo, al cómputo de la antigüedad adquirida durante el tiempo de su duración ya reincorporarse al centro.

Desaparecida la causa que ha motivado la excedencia, la persona tiene 30 días naturales para reincorporarse al centro, y en caso de que no lo haga causará baja definitiva.

La excedencia forzosa debe ser automáticamente concedida, previa presentación de la correspondiente documentación acreditada.

Es causa de excedencia forzosa:

- a) Por designación o elección por un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo
- b) Para el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a la

que pertenezca tenga representatividad legal suficiente en el sector

Artículo 39

Excedencia especial por familiar a cargo

La excedencia por cuidado de familiares con reserva de puesto de trabajo, se puede solicitar en los siguientes supuestos:

- Por el cuidado de hijos/as menores tanto en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento permanente.
- Por cuidado del cónyuge, pareja de hecho, conviviente, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no ejerza ninguna actividad retribuida.

En caso de excedencia por cuidado de hijos/as, con reserva del puesto de trabajo, la duración máxima son cuatro años a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa para los casos de adopción o guarda con fines de adopción o de acogimiento permanente.

En los supuestos de excedencia por cuidado de cónyuge o pareja de hecho, conviviente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no ejerza ninguna actividad retribuida, la duración es de 1 año con reserva del puesto de trabajo, y en el supuesto de que las causas continúen el derecho a la reserva de puesto de trabajo se prorrogará otros 12 meses.

La excedencia prevista en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres y mujeres; por tanto, pueden disfrutarla indistintamente, aunque alguna de ellas no esté trabajando.

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 disfrutase.

Artículo 40

Excedencia voluntaria

La excedencia voluntaria podrá concederse a la trabajadora o trabajador previa petición por escrito; pueden solicitarla todos los que tengan, al menos, un año de antigüedad y no hayan disfrutado de excedencia durante los 4 años anteriores. Salvo acuerdo en contrario entre las personas trabajadoras y la Organización.

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de un año y será prorrogable hasta un máximo de cinco años, salvo pacto en contrario.

La persona trabajadora que goce de excedencia voluntaria sólo conservará el derecho a la reserva del puesto de trabajo el primer año.

Artículo 41

Solicitud de licencias. Reingreso

Las solicitudes de las licencias serán presentadas por escrito por las personas trabajadoras al menos 30 días antes de disfrutarlas, excepto por causas suficientemente justificadas.

En caso de necesidad de prórroga de la licencia ya concedida, debe solicitarse por escrito con una antelación de 30 días a la fecha de finalización de la licencia concedida.

Las personas trabajadoras deben manifestar por escrito su deseo de reingreso en su puesto de trabajo 30 días antes de la finalización de la licencia y/o de la prórroga que disfrute.

Capítulo III

Formación profesional

Artículo 42

Formación profesional. Cursos de actualización y perfeccionamiento

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

42.2 Con el fin 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 las personas trabajadoras
- 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
- Se facilitará el acceso a cursos de reciclaje a las personas que se incorporen después de una excedencia o disminución de jornada

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

42.4 UGT prestará especial atención al diseño y la 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 el personal.

42.5 Cuando la formación programada y facilitada por la Organización sea preceptiva para las personas trabajadoras, el tiempo invertido en ésta será considerado íntegramente tiempo efectivo de trabajo. Cuando la participación en esta formación requiera desplazamientos, éstos serán a cargo de la Organización.

42.6 La Comisión de Formación está facultada para realizar el seguimiento, la evaluación y el apoyo de las acciones tramitadas, a fin de contrastar orientaciones, promover otras iniciativas y actualizar, si procede, los objetivos generales.

42.7 La Organización, dentro del cómputo anual, contemplará en el calendario laboral la posibilidad de realizar horas por actividades de formación del personal regulado en este Convenio.

42.8 En la elaboración de este programa la Organización tendrá en consideración la capacidad actual, las posibilidades y el deseo de formación de las personas trabajadoras, así como los recursos humanos y materiales.

El Plan de Formación se desarrollará por la Comisión designada al efecto y se incorporará al presente Convenio.

Artículo 43

Exámenes oficiales

Para realizar exámenes oficiales, las trabajadoras y los trabajadores tienen la licencia correspondiente, mantienen su retribución y deben justificar tanto la formalización de la matrícula como la asistencia a los exámenes.

Título tercero

Capítulo I

Política salarial. Retribuciones. Disposiciones generales

Artículo 44

Pago de los salarios

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio quedan establecidos en las tablas salariales y en su articulado.

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

El pago de los salarios ordinarios se efectuará el día 25 de cada mes.

Artículo 45

Estructura del salario. Sistema retributivo

45.1 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.

El salario de la trabajadora o trabajador lo integra:

- A) Salario base del Convenio
 - B) Incentivos
 - C) Complemento salarial
 - D) Complementos en los puestos de trabajo
 - E) Complementos *ad personam*
 - F) Antigüedad consolidada
- A) Salario base de Convenio

El salario base de Convenio es la parte de la retribución abonada a las personas trabajadoras, en función de su grupo y nivel profesional de encuadre, por la realización del trabajo durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio o jornada inferior pactada individualmente. No es absorbible ni compensable y se revisará anualmente con el IPC real de Cataluña (artículo 47).

La cuantía del salario base de Convenio será la establecida en el anexo 1 del presente Convenio.

Las trabajadoras y trabajadores con contrato a tiempo parcial recibirán el salario base de convenio en proporción a la jornada pactada.

B) Incentivos

Es el concepto salarial que viene de la anterior estructura de la nómina, que tiene el mismo tratamiento que el salario base. No es absorbible ni compensable y se revisará anualmente con el IPC real de Cataluña del año anterior.

C) Complemento salarial

Es el concepto salarial que viene de la anterior estructura salarial. No es absorbible ni compensable y se revisará anualmente con el IPC real de Cataluña del año anterior.

D) Complementos en el puesto de trabajo

Por el desarrollo de las tareas en condiciones diferentes a las del resto de puestos de trabajo de la misma denominación, se adjudicará mientras persista la circunstancia que origina el derecho. Se retribuirá con un 10% del salario base. Son los siguientes:

- Complemento de idiomas, que se recibirá en función de los idiomas requeridos y utilizados en el puesto de trabajo y se cuantifica en un mínimo del 10% del salario base mensual.

- Complemento de responsabilidad, se percibirá por el desarrollo de tareas y responsabilidades que no se encuadran en las atribuidas a un nivel superior o en las de coordinador/a o responsable. Se retribuirá con un

10% del salario base.

- Complemento funcional. Este complemento salarial se establece para aquellas personas que prestan sus servicios en un puesto de trabajo determinado, comporta el establecimiento de un complemento derivado de su polivalencia funcional acordada entre las partes, consistente en cubrir diferentes puestos de trabajo y en diferentes delegaciones. Se retribuirá con un 10% del salario base.

- Complemento plus secretaria jurídica. Este complemento salarial se establece para aquellas personas que prestan sus servicios y tengan la categoría de secretaria del Gabinete Jurídico y presten sus servicios como asistentes técnicos de las abogadas, abogados, graduadas y graduados sociales. Conlleva el establecimiento de un complemento derivado del grado de responsabilidad y especialización del puesto de trabajo. Se retribuirá con un 10% del salario base.

E) Complemento *ad personam*. Es el concepto salarial consolidado con carácter personal para determinadas trabajadoras y trabajadores proveniente de la estructura anterior de la nómina, no absorbible ni compensable y revisable anualmente con el IPC real de Cataluña del año anterior.

F) Antigüedad consolidada. Este concepto salarial se devenga en función de los trienios y/o partes proporcionales acreditadas con anterioridad a la fecha de firma del Convenio firmado en 2005. No es absorbible ni compensable y se revisará anualmente con el IPC real de Cataluña del año anterior (artículo 47).

Este concepto tiene carácter *ad personam* y se reflejará en las nóminas con la denominación "antigüedad consolidada".

Artículo 46

Pagas extraordinarias

Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán, como complemento periódico de vencimiento superior al mes, el importe de 2 gratificaciones extraordinarias, una en verano y otra en Navidad, equivalentes cada una a una mensualidad de salario base, antigüedad, y complementos específicos. Se harán efectivas entre el 15 y el 20 de junio y entre el 15 y el 20 de diciembre respectivamente.

A efectos de cómputo para el cálculo de las pagas extraordinarias, se establece el plazo del 1 de enero al 30 de junio para la paga del verano y del 1 de julio al 31 de diciembre para la paga de Navidad.

Al personal que cese o ingrese en el centro durante el año se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes antes mencionado, calculando su importe en proporción al tiempo de servicio. Y la fracción del mes se computará como más completo.

Artículo 47

Incremento salarial

Inicialmente, en enero de cada año se aplicará un incremento salarial, a cuenta, sobre todos los conceptos, equivalente al IPC previsto para Cataluña.

Para los años de vigencia del presente Convenio se establecen los siguientes incrementos:

- Para el año 2024 se establece un incremento salarial del IPC real de Cataluña actualizado a 31 de diciembre del año 2023 más un 0,50% de incremento adicional sobre todos los conceptos.

Una vez publicado por el INE el IPC anual real catalán del año 2023, se elaborará y tramitará la publicación de la tabla definitiva de salario base 2024, y que será de aplicación común a todas las trabajadoras y trabajadores.

- Para el año 2025 se establece un incremento salarial del IPC real de Cataluña actualizado a 31 de diciembre del año 2024 más un 0,50% de incremento adicional sobre todos los conceptos.

Una vez publicado por el INE el IPC anual real catalán del año 2024, se elaborará y tramitará la publicación de la tabla definitiva de salario base 2025, y que será de aplicación común a todas las trabajadoras y trabajadores.

- Para el año 2026 se establece un incremento salarial del IPC real de Cataluña actualizado a 31 de diciembre del año 2025 más un 0,50% de incremento adicional sobre todos los conceptos.

CVE-DOGC-B-25083110-2025

Una vez publicado por el INE el IPC anual real catalán del año 2025, se elaborará y tramitará la publicación de la tabla definitiva de salario base 2026, y que será de aplicación común a todas las trabajadoras y trabajadores.

- Para el año 2027 se establece un incremento salarial del IPC real de Cataluña actualizado a 31 de diciembre del año 2026 más un 0,50% de incremento adicional sobre todos los conceptos.

Una vez publicado por el INE el IPC anual real catalán del año 2026, se elaborará y tramitará la publicación de la tabla definitiva de salario base 2027, y que será de aplicación común a todas las trabajadoras y trabajadores.

Artículo 48

Cláusula de inaplicación salarial

48.1 Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, por acuerdo entre la Organización y la RLT podrá inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas de quince días.

48.2 Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo anterior, y el acuerdo sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso del derecho de conclusión. El acuerdo habrá de determinar con exactitud las condiciones de trabajo aplicables a la Organización y a su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la Organización.

El acuerdo se deberá notificar a la Comisión Paritaria del Convenio y a la Autoridad Laboral.

48.3 La aprobación de la inaplicación salarial será autorizada por la Comisión Paritaria que resolverá después de analizar la documentación que acredite su necesidad. Una vez autorizada la inaplicación salarial se reintegrará a las personas trabajadoras afectadas el importe dejado de percibir en el período de aplicación de esta cláusula en un plazo máximo de dos años con las revalorizaciones que se produzcan.

El acuerdo de inaplicación del incremento o de ajuste de la tabla salarial deberá determinar con exactitud la retribución que deben percibir las trabajadoras y 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 este Convenio, sin que en ningún caso esta inaplicación o ajuste pueda superar su período de vigencia.

48.4 En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se consiguiera un acuerdo en la Comisión Paritaria del Convenio, en primera instancia las partes tendrán que recurrir a los mecanismos de solución extrajudiciales de conflictos previstos en el artículo 77 del presente Convenio.

Artículo 49

Gastos de locomoción

El importe del kilometraje será de 0,26 euros por kilómetro y será actualizado de forma automática en función del importe máximo exento de tributar fijado en cada período por el Ministerio de Economía y Hacienda.

Artículo 50

Dietas

Las trabajadoras y trabajadores que, por necesidades de la Organización, deban efectuar viajes y desplazamientos, percibirán por este concepto, como mínimo, las siguientes cantidades, expresadas en euros, durante cada año de vigencia del Convenio.

Media dieta

- 2024:17,00 euros

CVE-DOGC-B-25083110-2025

- 2025: 18,00 euros
- 2026: 19,00 euros
- 2027: 20,00 euros

Dieta completa

- 2024: 33,00 euros
- 2025: 34,00 euros
- 2026: 35,00 euros
- 2027: 36,00 euros

En el supuesto de pernoctación, la persona trabajadora percibirá el importe del hospedaje.

Capítulo II

Prestaciones no salariales

Artículo 51

Anticipos de salario

51.1 Las personas trabajadoras tienen derecho a percibir anticipos a cuenta de su trabajo, con el límite de tres mensualidades de salario bruto mensual.

51.2 Estos anticipos deben solicitarse por escrito a la Comisión Paritaria junto con la fotocopia de la última nómina.

51.3 El anticipo se liquida a través de la nómina, iniciándose el descuento el mes siguiente al de su concesión. El plazo máximo para liquidar la totalidad del anticipo es de 14 mensualidades, las pagas extraordinarias de verano y Navidad se consideran mensualidades.

51.4 El anticipo también puede devolverse mediante las pagas extraordinarias.

La Comisión Paritaria, en cualquier momento, podrá solicitar a la trabajadora o trabajador toda la documentación que estime oportuna y relacionada con la petición.

Concedido el anticipo a la persona solicitante, éste no tiene derecho a la adjudicación de otros anticipos hasta que no haya liquidado el anterior.

En caso de cese de la persona trabajadora, se descontará la cantidad que reste por abonar de la liquidación que le corresponda.

Los anticipos se concederán de acuerdo a los siguientes criterios:

- Ayuda médica
- Por adquisición o reformas de primera vivienda
- Mobiliario no suntuario
- Estudios
- Otras peticiones y casos especiales

En circunstancias extraordinarias se valorará situaciones de reconocimiento especial y de esta forma se podrán ampliar las mensualidades avanzadas y el plazo de devolución, esta devolución no podrá exceder del 30% del salario neto mensual.

La Comisión Paritaria se reunirá una vez al mes para estudiar las solicitudes que hayan llegado y emitirá resolución escrita concediendo o denegando el anticipo solicitado. En caso de discrepancia entre la Dirección y la persona solicitante, ésta podrá remitir la solicitud a la Comisión Paritaria, junto con una fotocopia de la

CVE-DOGC-B-25083110-2025

última nómina. La Comisión dará contestación en el plazo máximo de quince días a contar desde la recepción de la solicitud. La Comisión comunicará su resolución a la persona interesada y, si ésta fuera afirmativa se hará efectivo el importe solicitado y se aplicará el descuento pactado en la nómina.

Capítulo III

Régimen asistencial. Mejoras sociales

Artículo 52

Fondo social y de formación

El fondo social de formación es un fondo económico único para formación y mejoras sociales con periodicidad anual. Este fondo se actualizará con el IPC real catalán anualmente. La dotación económica se hará efectiva en el primer mes de cada año. La designación y gestión cuantitativa para formación y acciones de carácter social será decidida por la RLT.

La RLT será competente para distribuir los fondos económicos entre las personas trabajadoras de la Organización que formalicen por escrito las solicitudes de ayudas para formación y de carácter social que la RLT ponga al alcance del conjunto de las personas trabajadoras en los formularios normalizados.

El procedimiento, plazo y resoluciones serán gestionados por la RLT. Previamente, se indicarán las bases y condiciones de acceso a estas ayudas en el conjunto de la plantilla de la Organización.

Se establece un fondo de 30.000 euros, revisable en función del informe que emita la RLT en un plazo de seis meses, a presentar ante la Comisión Paritaria.

Las partes acuerdan que, para la correcta aplicación de los acuerdos alcanzados, el importe correspondiente al año 2024 no se hará efectivo, sino que seguirá haciéndose efectivo en el año 2025.

Artículo 53

Seguros de asistencia jurídica, de responsabilidad civil y accidentes

53.1 La Organización deberá contar con pólizas de seguros que garanticen las coberturas de asistencia jurídica, responsabilidad civil y accidentes individuales de todo el personal afectado por este Convenio.

Al menos las garantías de las pólizas reseñadas serán las siguientes:

- a) Asistencia jurídica y cobertura de responsabilidad civil: se facilitará asistencia jurídica a todas las trabajadoras y trabajadores implicados en actuaciones por hechos relacionados con el servicio, así como el pago de las costas, en su caso.
- b) Responsabilidad civil: en la que pueden incurrir con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, incluyendo la fianza y la defensa criminal y excluyendo los riesgos que pueden ser asegurados por el ramo de automóviles, cualquier daño material que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza, de los riesgos incluidos por imperativo legal y de los riesgos excluidos por las compañías de seguros.
- c) Accidentes individuales: la Organización suscribirá un seguro de accidentes para todas las empleadas y empleados, cuya cobertura abarca las contingencias de muerte o incapacidad permanente, total o absoluta, derivadas tanto del ejercicio de la profesión como de la vida privada, en cualquier lugar del mundo tanto de contingencias profesionales (accidente de trabajo, atentados contra la integridad física y psíquica y enfermedad profesional, incluido el infarto) y de los accidentes no laborales (incluido el infarto), y sin más exclusión que las previstas legalmente y las que recogen normalmente las compañías aseguradoras.
- d) Las personas trabajadoras serán dadas de alta y de baja en la póliza, automáticamente, en la misma fecha del alta o de la baja en la relación laboral, respectivamente.

53.2 Los trabajadores y trabajadoras en plantilla de los diferentes organismos de UGT estarán incluidos en una póliza de seguro que cubre las siguientes contingencias y prestaciones:

- Muerte por cualquier causa: 8.000 euros
- Muerte por accidente: 15.000 euros
- Muerte por accidente de circulación: 20.000 euros
- Incapacidad permanente y absoluta por cualquier causa: 8.000 euros
- Incapacidad permanente y absoluta por accidente: 15.000 euros
- Incapacidad permanente y absoluta por accidente de tráfico: 20.000 euros

Capítulo IV

Jubilaciones

Artículo 54

Jubilaciones

Se establece la posibilidad de jubilación a los 65 años para todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, siempre que, al cumplir esta edad, tengan el período de cotización necesario para acceder a la pensión correspondiente, en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social.

La Organización y sus trabajadoras y trabajadores, de mutuo acuerdo, podrán tramitar los sistemas de jubilaciones anticipadas previstos en la legislación vigente.

Artículo 55

Premio de fidelidad

Los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de este Convenio, y con una antigüedad mínima de seis años de servicio en el momento de su jubilación (ordinaria o anticipada), percibirán una gratificación equivalente a 6 mensualidades de su retribución real. Las partes acuerdan que en caso de que la regulación contenida en este apartado esté afectada por alguna disposición legal que la modifique, la Comisión Paritaria se reunirá y, dependiendo de los condicionantes que diferencien el nuevo régimen del actual, se trasladarán los criterios económicos que regula el presente artículo en la nueva situación.

Título cuarto

Capítulo I

Seguridad, medio ambiente y enfermedades profesionales en el trabajo

Artículo 56

Salud laboral

Se aplicará la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, así como su desarrollo reglamentario.

La Organización tiene el deber y obligación de adaptar los lugares donde se presta servicio y las condiciones de trabajo en general a las normas de seguridad y riesgos laborales según la normativa vigente. Por todo ello, es una obligación de la Organización identificar, evaluar y controlar los posibles riesgos que puedan afectar a la integridad tanto física como mental de las personas trabajadoras en su puesto de trabajo.

CVE-DOGC-B-25083110-2025

La Organización debe garantizar e implementar efectivas medidas preventivas y correctoras destinadas a la eliminación y en todo caso disminución de los posibles daños derivados de cualquier factor de riesgo en el trabajo. Igualmente, la organización debe proporcionar la formación adecuada y promover una cultura de seguridad en la Organización para eliminar o reducir al mínimo los accidentes laborales y las enfermedades profesionales.

La organización debe garantizar medidas preventivas y correctoras efectivas, consensuadas entre las partes, destinadas a la eliminación o, en su defecto, a la disminución de los posibles daños derivados de riesgos psicosociales, ergonómicos, de seguridad e higiene.

Se adaptarán progresivamente todos los edificios hasta alcanzar su total accesibilidad.

Artículo 57

Riesgos laborales

Las partes afectadas por el presente Convenio asumen el compromiso de velar por que exista en UGT un ambiente exento de riesgo para la salud física y mental de las personas trabajadoras y, en concreto, para el acoso laboral, estableciendo procedimientos que se tendrán que seguir para comunicar a la Dirección y a la RLT para obtener ayuda inmediata. Las partes negociadoras revisarán el actual protocolo de prevención de acoso laboral tal y como prevé la cláusula adicional quinta del presente Convenio.

Artículo 58

Delegadas y Delegados de Prevención

Las Delegadas y Delegados de Prevención se elegirán por provincias, sin que les sea requerido para ser elegibles la condición de representantes de las trabajadoras y trabajadores.

Las Delegadas y Delegados de Prevención serán itinerantes dentro de la comunidad autónoma de Cataluña, con las competencias de esta materia en todas las sedes de la Organización, y se les dotará de los recursos necesarios para el desarrollo de su función y dispondrán de 5 horas mensuales adicionales.

Se constituirá el Comité de Seguridad y Salud Laboral, independientemente del número de trabajadoras y trabajadores, con las atribuciones establecidas en la legislación.

Artículo 59

Protección ambiental y sostenibilidad

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a realizar actuaciones planificadas y adecuadas para disminuir el impacto medioambiental y alcanzar, entre otros, los siguientes objetivos:

- Reducción del consumo energético
- Reducción del consumo de agua
- Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles
- Recogida selectiva y fomento del reciclaje de residuos generados
- Sustitución de los materiales y productos que provoquen un deterioro medioambiental durante su producción y utilización
- Incremento de la concienciación de los trabajadores y organismos
- Por lo general, mejorar el comportamiento ambiental de las instalaciones y de las actividades

La Organización se compromete a situar recipientes adecuados para el reciclaje de los distintos elementos de consumo habitual en cada uno de sus edificios.

Artículo 60

Revisión médica

Se llevarán a cabo reconocimientos médicos que van más allá de las obligaciones del artículo 22 de la Ley de Prevención, Ley 31/1995.

Los contenidos serán los siguientes:

- Reconocimiento médico general, incluida analítica completa y los siguientes marcadores tumorales: a las personas trabajadoras de más de 45 años y que lo soliciten se las incluirá en la analítica de sangre el estudio de los marcadores tumorales de cáncer de páncreas, vesícula biliar y estómago (CA 19-9), cáncer colorrectal (CEA), cáncer medular de tiroides (calcitonina), cáncer de próstata (PSA), mama y ginecológico. Son de carácter voluntario.
- Reconocimiento ginecológico a todas las trabajadoras
- Mamografías a las trabajadoras mayores de 40 años

Se realizará una revisión médica anual. La revisión y pruebas específicas son de carácter voluntario, gratuito y confidencial. Estas revisiones incluyen analítica de sangre y orina, electrocardiograma (a partir de 45 años), reconocimiento oftalmológico, función auditiva, sistema osteomuscular y ginecológico. También se realizarán reconocimientos específicos por riesgos concretos asociados a los puestos de trabajo.

También, las mujeres trabajadoras de edad igual o superior a los 40 años tienen la posibilidad de realizar, dentro del reconocimiento ordinario anual, las pruebas específicas de mamografía. De igual modo, los hombres trabajadores de edad igual o superior a los 50 años tienen la posibilidad de realizar, dentro del reconocimiento ordinario anual, las pruebas específicas de PSA.

Si se comprueba, bajo el control de la inspección médica, que el puesto de trabajo o la actividad prestada perjudica o puede perjudicar a un determinado trabajador, se le trasladará a otro puesto de trabajo, previa petición, siempre que esto sea posible.

Se dotará a cada centro de botiquines de urgencia que se revisarán cada 2 meses.

Título quinto

Capítulo I

Garantías sociales, de protección, plan de igualdad

Artículo 61

Garantías sociales

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

- a) No se discriminará a ninguna persona trabajadora en función de su sexo, identidad, nacionalidad, cultura, religión, orientación sexual, discapacidad, enfermedad o ideología.
- b) Se igualan a todos los efectos los matrimonios con las parejas de hecho. Es necesario aportar justificación del Registro de Parejas de Hecho allí donde exista o del Censo donde se justifique la convivencia de la pareja.
- c) Se respetará la permanencia en UGT de las trabajadoras y trabajadores que, por accidente laboral, sufran una discapacidad sobrevenida con posterioridad a su incorporación al organismo.
- d) Se garantiza el cumplimiento del artículo 42 del Texto refundido de la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, en el que se regula la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.
- e) Se garantizará la promoción profesional de las trabajadoras y trabajadores con discapacidad en las mismas condiciones que el resto del personal.
- f) Se iguala a todos los efectos, al grado de familiar de primer grado de la persona trabajadora, a aquellas

CVE-DOGC-B-25083110-2025

personas respecto de las cuales sea guardador legal, tutor o defensor judicial familiar de primer grado de la persona trabajadora.

Artículo 62

Plan de igualdad

Con el fin de promover la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, UGT cuenta con el segundo Plan de Igualdad negociado de acuerdo con lo que regula la Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres de 23 de marzo; el Real decreto ley 6/2019, que establece la obligación de las empresas a la realización de planes de igualdad; el Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y el Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Este Plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas evaluables, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la Organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Fija los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, estableciendo sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Este Plan de igualdad, junto con el Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y/o por razón de sexo, son herramientas fundamentales para promover la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación en todas las políticas, procesos y decisiones que afecten a las personas de la Organización. Adoptar medidas concretas que integren los valores y principios de la Organización en favor de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación y la integración.

Tanto el Plan de igualdad como el Protocolo a todos los efectos serán parte integrante del presente Convenio para ser medidas de aplicación a todas las personas que forman parte de la plantilla de la Organización.

La vigencia de ambos documentos es de 4 años comprendida desde junio de 2023 hasta mayo de 2027. Una vez finalizada su vigencia será necesario promover la negociación del tercer plan de igualdad y del protocolo.

Artículo 63

Protección laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género

63.1 Para dotar a las trabajadoras víctimas de violencia de género de estabilidad laboral e independencia económica, se adoptará el cambio de contrato a indefinido a jornada completa, si así lo solicita la persona trabajadora.

63.2 Las trabajadoras víctimas de violencia de género gozarán de permisos retribuidos:

1. Por acudir a la comisaría a poner la denuncia
2. Por acudir al juzgado para declarar
3. Por acudir al médico forense para evaluar posibles lesiones o secuelas
4. Para cualquier otra gestión específica que tenga que ver con su condición de víctima de violencia de género
5. Por el tiempo necesario, para trámites motivados por la situación de violencia de género, así como para la asistencia a consulta psicológica tanto de la víctima como la de sus hijos/as
6. Permiso retribuido de 5 días para atender a un posible cambio de domicilio
7. Permiso retribuido de hasta tres meses de duración en caso de necesidad acreditada de alejamiento

63.3 Estarán justificadas las ausencias o faltas de puntualidad en el trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género.

63.4 Tienen derecho a un reordenamiento de su jornada laboral, de acuerdo con las necesidades, con el mantenimiento, por tanto, del salario completo.

También podrá solicitar una reducción de la jornada de trabajo, por el tiempo que precise, con la disminución proporcional del salario, para hacer efectiva la protección o el derecho a la asistencia social integral; en caso

CVE-DOGC-B-25083110-2025

de no optar por el reordenamiento de su jornada recogido en el párrafo anterior.

63.5 Las víctimas de violencia de género tienen derecho a una excedencia forzosa, con reserva del puesto de trabajo; de hasta 3 años.

63.6 Las víctimas de violencia de género pueden ejercer el derecho a la suspensión del contrato de trabajo entre uno y dieciocho meses, con reserva del puesto de trabajo.

63.7 A las víctimas de violencia de género se les permitirá la modificación de las fechas del disfrute del período vacacional.

63.8 En el momento en que el Organismo tenga conocimiento de que una de sus trabajadoras es víctima de violencia de género, ésta puede optar por el cambio de puesto de trabajo de acuerdo con su circunstancia sin tener que renunciar ni a las condiciones laborales, ni en su trabajo, ni puesto de trabajo.

63.9 En los supuestos de violencia de género, la trabajadora podrá ejercer el derecho a cambiar de centro de trabajo situado en una localidad, provincia y/o comunidad autónoma, diferente del lugar donde desarrolla la tarea como consecuencia de la residencia en aquella de agresor. Este cambio podrá ser, tanto en su organismo, como en otro de los recogidos en el artículo 2 del presente Convenio, para responder a las necesidades de protección efectiva y asistencia integral a la víctima.

Durante el período que dure esta situación, la Organización afectada tiene la obligación de reservar el puesto de trabajo que ocupaba la trabajadora anteriormente.

La Comisión Paritaria se encargará del correcto y efectivo cumplimiento de la medida regulada en este artículo, adoptando las resoluciones oportunas, que serán de obligado cumplimiento para las organizaciones.

La Organización abonará a la trabajadora el 50% de los gastos que se generen como consecuencia de la necesidad de cambiar de colegio a menores en el curso académico ya iniciado.

Sólo en este caso, la Organización subvencionará a fondo perdido, con 2.000 euros para el abono inicial de la fianza, el depósito inicial y la primera mensualidad del nuevo piso que necesite alquilar a la trabajadora víctima de violencia de género. Este gasto deberá ser acreditado por la trabajadora.

En cualquier caso, para ayudar a la trabajadora a ejercer el cambio de centro de trabajo, podrá solicitar un anticipo extraordinario de hasta cuatro mensualidades brutas, a devolver en 24 meses.

63.10 A efectos de la aplicación de este artículo, las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este articulado deben acreditarse mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.

También pueden acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración pública competente; o por cualquier otro título, siempre que esto esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

Artículo 64

Protección de la mujer embarazada

La trabajadora gestante tiene derecho a ocupar, durante el embarazo, un puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo, si la prescripción del especialista lo aconseja.

Este cambio de puesto de trabajo no supondrá la modificación de su categoría, ni irá en detrimento de sus derechos económicos. Una vez finalizada la causa que haya motivado el cambio, se reincorporará a la trabajadora a su destino original.

En cualquier caso, se aplicará el artículo 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Título sexto

Capítulo I

Representación sindical

Artículo 65

Derechos sindicales

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan que los trabajadores y trabajadoras deben gozar de los derechos sindicales de la manera más amplia y de acuerdo con la legislación vigente y con los principios del sindicato.

En este sentido, se acuerdan los siguientes puntos:

65.1. Los miembros de la RLT de UGT de Cataluña tienen la consideración de delegadas y delegados sindicales, con los derechos y obligaciones establecidos en la LOLS (Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical).

65.2 Los miembros de la RLT de UGT de Cataluña disponen de 1 liberada o liberado de ámbito territorial a tiempo completo y de 2 delegadas o delegados sindicales más, que tienen 40 horas cada uno de ellos.

No se contabilizan como horas sindicales las que se utilicen para las reuniones que convoque la Organización.

65.3 Se considera accidente de trabajo, a todos los efectos, el que puede ocurrir a las personas mencionadas en los apartados anteriores de este artículo, en el ejercicio de las tareas propias de representación sindical, así como en los desplazamientos correspondientes.

65.4 Se dotará anualmente la Sección Sindical de las trabajadoras y trabajadores de UGT de Cataluña con la cantidad de (3.000 euros) para el desarrollo de su acción sindical y se abonarán los gastos que produzca la negociación del Convenio de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de Cataluña.

65.5 Los miembros de la RLT de UGT de Cataluña y/o Sección Sindical pueden acumular las horas de sus representantes sindicales en una o más de las personas que la integran que permanecerán como liberadas y sin perjuicio de su remuneración, y/o tendrán la potestad de cambiar un número determinado de horas, a criterio de los miembros de esa representación, por una remuneración económica.

65.6 Las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a tiempo retribuido para asistir a asambleas durante la jornada, con la limitación de 12 horas anuales que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo, de acuerdo con lo que determina el artículo 77 y siguientes del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 66

Locales y tablón de anuncios

La Organización pone a disposición de la RLT un local adecuado y equipado con medios informáticos donde puedan desarrollar sus actividades y tablones de anuncios para comunicarse con la plantilla. También, se facilita un sitio en la intranet de la Organización.

Artículo 67

Distribución de información de la RLT

La Sección Sindical dispondrá y gozará del derecho a gestionar un espacio web dentro de la intranet de la Organización. Dadas las características del correo electrónico, la Sección Sindical se compromete a su uso adecuado.

Se garantiza la libre distribución de información de la Sección Sindical y de la RLT por medios internos de la Organización, así como las comunicaciones de la Sección Sindical y la RLT con sus personas afiliadas, delegadas y viceversa. En cuanto a los medios de comunicación internos, quedan comprendidos todos los que utilice la Organización, el teléfono, listas de distribuciones, el correo electrónico, etc.

Las trabajadoras y trabajadores pueden utilizar el correo electrónico para recibir información de carácter sindical.

Dadas las características del correo electrónico, los miembros de la RLT se comprometen a su uso adecuado.

Título séptimo

Capítulo I

Código de conducta

Artículo 68

Principios generales

Los preceptos sobre régimen disciplinario tienen por finalidad garantizar la normal convivencia, así como la ordenación técnica y la organización en el ámbito del presente Convenio.

Asimismo, su objetivo es garantizar la defensa de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores y trabajadoras, así como preservar las facultades disciplinarias de la Dirección en relación a las personas trabajadoras.

Toda falta cometida por las personas trabajadoras y que sea constitutiva de un incumplimiento contractual, podrá ser sancionada por la Jefatura del sindicato, y debe ser clasificada como leve, grave o muy grave.

Artículo 69

Procedimiento sancionador

1. La falta, cualquiera que sea su calificación, deberá ser comunicada por escrito y de forma motivada a la persona trabajadora afectada y notificada a la RLT, que podrá realizar las alegaciones oportunas.
2. El expediente contradictorio para faltas graves y muy graves se iniciará con el comunicado escrito que deberá recoger los hechos e imputaciones, la calificación de éstos y la propuesta de sanción, debiendo darse traslado a la misma persona o personas trabajadoras afectadas y en la RLT.
3. La RLT podrá emitir informe una vez se inicie el expediente contradictorio, especialmente en los casos de abusos de autoridad. La apertura del expediente contradictorio interrumpirá los plazos de prescripción de las faltas, y la duración de su tramitación no podrá prolongarse más allá de quince días desde la finalización del plazo para el pliego de descargo que fuese comunicado a la persona interesada y a sus representantes.

En este escrito se establecerá el plazo para que se remita el correspondiente pliego de descargo, que en ningún caso será inferior a 10 días laborables en el caso de las faltas graves y muy graves y, en su caso, se proponga la práctica de la prueba que corresponda. En caso de faltas leves, se dará trámite de audiencia no inferior a 5 días laborables.

Artículo 70

Graduación de las faltas

1. Se considerarán faltas leves:

1.1 La falta de puntualidad no justificada en la entrada en tres ocasiones en un mes (se entiende por falta de puntualidad aquellas que queden excluidas de la flexibilidad horaria).

1.2. La negligencia, deficiencia o retrasos injustificados en la realización de cualquier trabajo.

1.3 La desatención y falta de corrección al público, en el trato presencial o telefónicamente, cuando no se perjudique gravemente la imagen del sindicato.

1.4 Las discusiones siempre que repercutan en el normal desarrollo del trabajo.

CVE-DOGC-B-25083110-2025

- 1.5 La no comunicación con antelación de la falta en el trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- 1.6 La embriaguez ocasional si repercute negativamente en el trabajo.
- 1.7 No registrar de forma reiterada las entradas y salidas establecidas durante la jornada ordinaria de trabajo, siempre que este incumplimiento sea imputable a la persona trabajadora.
- 1.8 La inasistencia injustificada al trabajo de 1 día durante el período de un mes, salvo que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
2. Se considerarán faltas graves:
- 2.1 La falta de puntualidad no justificada en la entrada en más de tres ocasiones en un mes (se entiende por falta de puntualidad aquellas que queden excluidas de la flexibilidad horaria).
- 2.2 La inasistencia injustificada al trabajo de dos a tres días durante el período de un mes, salvo que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- 2.3 Simular la presencia de otra persona trabajadora, valiéndose de su ficha, o cualquier otro sistema de control de presencia implantado por la Organización.
- 2.4 El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, cuando a consecuencia de esto se origine un mal cuantificable para la Organización.
- 2.5 La desobediencia de las órdenes e instrucciones de trabajo de un superior.
- 2.6 La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares y remunerados durante la jornada.
- 2.7 La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada e inexcusable, siempre que de ello no se derive un perjuicio grave para los trabajadores o trabajadoras o para la Organización.
- 2.8 Originar peleas, jaleos o discusiones graves cometidas dentro del centro de trabajo cuando no revistan una acusada gravedad.
- 2.9 La reincidencia en la comisión de cuatro o más faltas leves de cualquier naturaleza, siempre que tengan lugar dentro de un período de tres meses a contar desde la Comisión de la primera y hubiera mediado advertencia escrita o sanción sobre las mismas.
- 2.10 El acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo cuando no sea considerado como falta muy grave.
3. Se considerarán faltas muy graves:
- 3.1 La inasistencia al trabajo durante cuatro días consecutivos o cinco alternos, en un período de un mes sin la debida autorización o causa que lo justifique.
- 3.2 El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- 3.3 El hurto o robo de bienes propiedad del sindicato como de los trabajadores o trabajadoras dentro del centro de trabajo, dentro de los locales del sindicato o fuera de los mismos durante la jornada de trabajo.
- 3.4 La rotura o violación de secretos de obligada reserva para la Organización y funcionamiento de la Organización que produzca grave perjuicio para el sindicato.
- 3.5 La embriaguez habitual o toxicomanía puesta de manifiesto durante la jornada laboral.
- 3.6 El incumplimiento de las normas específicas de la Organización que implique pérdida manifiesta de disciplina o que de ella se derive un grave perjuicio a la Organización.
- 3.7 Provocar u originar riñas y peleas frecuentes con los demás trabajadores y trabajadoras dentro de la jornada de trabajo que comporten mucha gravedad.
- 3.8 El abuso de autoridad ejercido por las personas que ejercen funciones de mando; se considerará como acto abusivo la actuación de una persona cuyo puesto superior suponga la infracción de un precepto legal con perjuicio notorio y directo para el empleado o empleada.
- 3.9 El acoso moral y/o laboral, los actos abusivos o de desviación de poder en el ejercicio de las funciones de mando, incluidas aquellas conductas que puedan ser constitutivas del denominado acoso moral y/o laboral, aunque se desarrollen entre personas sin relación de poder o dependencia. Quien lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Organización, bien directamente, bien a través de la

RLT.

3.10 El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.

3.11 La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves de cualquier naturaleza con tres o más veces por faltas graves, siempre que tengan lugar durante un período de seis meses a contar desde la comisión de la primera y hubiera mediado sanción sobre las mismas.

Artículo 71

Sanciones

1. La Organización informará a la RLT de todas las sanciones o amonestaciones impuestas, independientemente de su grado, antes de hacerlas efectivas.

2. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

2.1 Por faltas leves:

- Amonestación verbal o escrita
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 día

2.2 Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 10 días
- Inhabilitación temporal para el ascenso por promoción profesional por un período máximo de un año

2.3 Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 11 días a 45 días
- Inhabilitación temporal para el ascenso por promoción profesional por un período máximo de dos años.
- Despido

3. Para la aplicación de las sanciones establecidas en el presente Convenio, en desarrollo del ejercicio del poder disciplinario, se tendrán en cuenta las circunstancias concurrentes en el supuesto sancionado, así como el tipo de conducta negligente o intencional, mantenida o esporádica, reincidente o no de la persona trabajadora afectada.

4. Asimismo, la actividad sancionadora deberá evitar las formas de aplicación sorprendente del ejercicio del poder disciplinario, que se desarrollará respetando los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y ecuanimidad.

5. En los supuestos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la Organización sobre la persona sitiada.

6. Se protegerá la continuidad en el puesto de trabajo de las víctimas de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

7. La facultad de la Organización para sancionar prescribirá para: Las faltas leves a los 10 días. Las faltas graves a los 20 días. Las faltas muy graves a los 45 días.

El plazo de prescripción se iniciará a partir de la fecha en que la Organización tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los cuatro meses de su comisión.

8. Las anotaciones desfavorables que a consecuencia de las sanciones impuestas puedan hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de 1, 6 y 12 meses, según se trate de faltas leves, graves o mucho graves.

9. Para los casos de conflictos entre el personal asalariado y el personal sindicalista, la Organización aplicará el protocolo de prevención de acoso laboral.

Título octavo

Capítulo I

Conceptos diversos

Artículo 72

No discriminación

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

1. Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si es menor o mayor de edad o de si goza o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen, cultura o etnia, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
2. Queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad.
3. Se equiparán a todos los efectos los matrimonios con las parejas de hecho o convivientes, deberá justificarse la convivencia.
4. La Organización debe reservar para personas que tengan reconocida la condición legal de discapacidad igual o superior al 33%, un 3% de las plazas, puestos de trabajo o contratos ofertados.
5. Se respetará la continuidad en la Organización de aquellas trabajadoras y trabajadores que por accidente o enfermedad sufran una discapacidad sobrevenida.
6. Se garantizará la promoción profesional de las personas trabajadoras con discapacidad en las mismas condiciones que el resto de trabajadoras y trabajadores.

En todo lo no previsto en el presente artículo habrá que ajustarse a lo que establece la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral por la igualdad de trato y la no discriminación.

De igual modo, se garantizará la aplicación del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por lo cual se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social.

Artículo 73

Normalización lingüística

Se acuerda la redacción de este Convenio en la lengua catalana, que es el idioma oficial en Cataluña y la lengua vehicular del sindicato. También se incluye el texto traducido al español, idioma oficial en todo el Estado español.

En los centros de trabajo de UGT de Cataluña, todas las comunicaciones (rótulos, informaciones de carácter fijo, anuncios o avisos) deben figurar, al menos, en catalán. También pueden figurar en castellano cuando sea necesario para fines de comprensión de la plantilla o de las personas usuarias.

UGT de Catalunya facilitará y promoverá el uso del catalán en sus centros de trabajo y en las relaciones laborales.

Con el fin de ampliar al máximo el abanico de oportunidades a disposición de los trabajadores y trabajadoras, se programarán y aprovecharán las acciones y los cursos de formación continua para facilitar el conocimiento del catalán, proporcionar el conocimiento del catalán, adecuado al puesto de trabajo, a todas las personas que lo necesiten, o para mejorarlo.

Artículo 74

Los derechos digitales

La Organización deberá articular los medios necesarios para el adecuado ejercicio y respeto de los derechos establecidos en los artículos 87 al 91 de la LOPD y en la normativa que la desarrolla o que la sustituya.

Informará a la RLT, con antelación de al menos un mes a la toma de la decisión de aquellas propuestas de transformación digital o tecnológica que no supongan una modificación sustancial en las condiciones de trabajo, pero que puedan tener cualquier efecto sobre el empleo y los métodos o formas de trabajo. La información deberá acompañar el detalle de las consecuencias, las nuevas formas operativas y las modificaciones tecnológicas, así como la exposición de las razones que acompañen a la decisión tomada. Todo ello adicionalmente a los derechos de información y participación ya reconocidos en el presente Convenio y en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 75

Protección de los derechos digitales

La Comisión de Participación y Gestión entenderá de la protección de los derechos digitales, ejercerá específicamente las competencias sobre las materias relacionadas con el fin de salvaguardar los derechos digitales en el ámbito laboral.

Las partes negociadoras del presente Convenio, durante su vigencia, acordarán:

- Los criterios referidos a los anteriores preceptos de utilización de los dispositivos digitales durante la vigencia del convenio.
- El establecimiento de las garantías relativas a los derechos y libertades relacionadas con el tratamiento de datos personales de las trabajadoras y trabajadores.
- La regulación de las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital.
- Las acciones de formación y sensibilización de las trabajadoras y trabajadores en relación con sus derechos digitales.
- El establecimiento de cualquier garantía adicional relacionada con estas materias.
- Se negociará en el plazo establecido la articulación de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

Una vez alcanzado el acuerdo sobre la materia, solicitarán su publicación en el BOE como anexo al cuerpo del presente Convenio.

Para el supuesto en que no se llegara a acuerdo en el plazo fijado, las partes firmantes solicitarán un procedimiento de mediación ante el departamento de conciliaciones y mediaciones. En caso de que la propuesta de mediación no sea aceptada, por lo menos, por más del 50% de cada parte de la comisión, las partes podrán voluntariamente acudir al procedimiento de arbitraje, solicitando la intervención del colegio arbitral del departamento de conciliaciones y mediaciones.

La Comisión para la Protección de los Derechos Digitales se encargará, asimismo, de:

- Las acciones de formación y sensibilización de las trabajadoras y trabajadores en relación con sus derechos digitales
- El establecimiento de cualquier garantía adicional relacionada con estas materias
- Las tareas de vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado en esta materia, e impulsará todas las medidas que sean convenientes para observar la adecuación o conveniencia de modificar los criterios de utilización pactados, o establecer salvaguardias

Artículo 76

Comedor

CVE-DOGC-B-25083110-2025

La Organización debe adecuar un espacio con el equipamiento necesario para que las trabajadoras y trabajadores puedan comer. Este espacio debe disponer de las condiciones ambientales e higiénicas concordantes con la legislación vigente.

Artículo 77

Tribunal Laboral de Cataluña

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de las trabajadoras y trabajadores y organismos dentro de su ámbito personal, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole lectiva o plural que se puedan suscitar, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal, a efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 del TRLPL.

En particular manifiestan su voluntad de someterse a los siguientes procedimientos: conciliación, a través de las delegaciones territoriales del Tribunal Laboral de Cataluña, en cualquiera de los conflictos previstos anteriormente. Mediación, ante la Comisión de Mediación del Tribunal Laboral de Catalunya. Conciliación sobre servicios de mantenimiento en caso de huelga, ante la Delegación específica del TLC en la citada materia.

Disposición transitoria

Se acuerda la posibilidad de negociar, durante la vigencia de este Convenio, otros aspectos que no están regulados, siempre que no signifique una alteración de su contenido, así como aquellas materias en las que el texto ya recoge la necesidad de una normativa para regularlas.

Cláusula adicional primera

Las partes se comprometen a revisar y negociar durante los años 2024-2026 dentro de la Comisión Paritaria la reclasificación profesional de las trabajadoras y trabajadores de UGT de Catalunya.

Cláusula adicional segunda

Se acuerda que el presente Convenio respetará las condiciones de los acuerdos pactados con el colectivo del gabinete jurídico de UGT de Cataluña, de modo que el presente Convenio actúa como normativa básica y complementaria de dicho Acuerdo.

Las partes se comprometen a revisar y negociar durante los años 2024-2026 los Acuerdos pactados con el colectivo del gabinete jurídico de UGT de Catalunya.

Cláusula adicional tercera

Se acuerda que el presente Convenio respetará las condiciones de los acuerdos pactados con el colectivo de organizadoras y organizadores sindicales de UGT de Cataluña, de modo que el presente Convenio actúa como normativa básica y complementaria de dicho Acuerdo. Las partes se comprometen a revisar y negociar durante los años 2024-2026 el III Acuerdo de las Organizadoras y Organizadores Sindicales de UGT de Catalunya.

Cláusula adicional cuarta

Una vez constituida la Comisión Paritaria por la formación y después de desarrollar el Plan de actuación para la formación, el acuerdo se añadirá como documento anexo al Convenio colectivo.

Cláusula adicional quinta

CVE-DOGC-B-25083110-2025

Las partes se comprometen a negociar un protocolo propio para la prevención frente al acoso laboral durante los años 2024-2026.

Cláusula adicional sexta

Todas las personas trabajadoras de UGT de Catalunya, cuando cumplan 30 años de servicio, recibirán un obsequio por su dedicación.

Disposición final

Se establece como fecha de aplicación del presente Convenio el 1 de enero de 2024. Este Convenio es vinculante para la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de Cataluña, para todo el personal que trabaje bajo las órdenes y dependencia de UGT de Cataluña, incluidas las trabajadoras y trabajadores del gabinete jurídico de UGT de Cataluña.

Tienen carácter retroactivo todos los temas económicos salvo lo estipulado para dietas y kilometraje, que tendrá vigencia efectiva desde la firma del presente Convenio.

(25.083.110)