

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

11937 *Resolución de 30 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo marco de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores 2021-2025.*

Visto el texto del convenio colectivo marco de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores 2021-2025 (Código de convenio: 90010222011996), que fue suscrito con fecha 31 de marzo 2025, de una parte por la Comisión para negociar las condiciones laborales del personal técnico y administrativo de la UGT, en representación de la empresa y, de otra, por la Sección Sindical Estatal de UGT, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido subsanado mediante Acta de 21 de mayo de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 30 de mayo de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO MARCO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES 2021-2025

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. *Ámbito personal.*

1.1 El presente Convenio Marco afecta a todas las trabajadoras y trabajadores que prestan sus servicios en la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores mediante contrato laboral, cualesquiera que fueran sus cometidos.

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

1.3 Las partes negociadoras del presente convenio colectivo son, por una parte, la Comisión para negociar las condiciones laborales del personal incluido en el ámbito del presente convenio, en lo sucesivo «Comisión de personal» y, por otra, la Parte Social de las personas trabajadoras de la UGT.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente convenio regula las relaciones laborales entre todas las Organizaciones o en su caso Organismos de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores y sus personas trabajadoras. Las citadas Organizaciones o en su caso Organismos, comprenden el ámbito Confederal, las Federaciones y Uniones Estatales en el ámbito sectorial o profesional y las Uniones de Comunidad Autónoma en el ámbito territorial; en lo sucesivo: las Organizaciones o en su caso Organismos –y/o cualquier otra entidad que los sustituya–.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El ámbito geográfico de este convenio abarca todo el territorio del Estado español, afectando por tanto a todos los centros de trabajo en la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores, independientemente de la Organización al que estén adscritos.

Artículo 4. *Ámbito temporal, denuncia y prórroga.*

4.1 El presente convenio entrará en vigor en la fecha de su firma y tendrá vigencia durante cinco años, iniciando sus efectos el día 1 de enero de 2021 y finalizando el día 31 de diciembre de 2025.

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

4.3 Denunciado el presente convenio y hasta que se firme otro posterior, se mantendrá en vigor su contenido íntegro (tanto normativo como obligacional).

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

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

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

6.2 Sin perjuicio de lo establecido en el presente artículo, el presente convenio tiene carácter de norma exclusiva y excluyente. Tienen la consideración en todo caso de materias no negociables en los ámbitos inferiores de la UGT, –ya sea en las Organizaciones o en su caso Organismos sectoriales o territoriales–, las siguientes: período de prueba; modalidades de contratación; clasificación profesional, –grupos profesionales y factores de encuadramiento– criterios generales sobre promociones profesionales y cobertura de vacantes–; criterios generales y definición de la jornada laboral; definición de los conceptos salariales y estructura retributiva; cuantificación del salario base; excedencias; código de conducta laboral; derechos sindicales y de representación colectiva; normas mínimas sobre plan de igualdad y protocolo de acoso;

normas mínimas en las materias de seguridad e higiene, formación profesional y movilidad geográfica y; los derechos digitales.

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

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

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

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

6.5 De acuerdo con los principios de jerarquía normativa y complementariedad, los pactos y acuerdos colectivos de aplicación en ámbitos inferiores mantienen una relación de subordinación y dependencia con respecto al presente convenio. En consecuencia, dichos pactos y acuerdos no pueden modificar las materias declaradas como no disponibles en el presente convenio. En ámbito inferior se podrán regular materias no incluidas en el presente convenio, así como modificar aquellas materias declaradas disponibles por el mismo, respetando en cualquier caso los principios y el contenido esencial de las mismas pactadas en el presente convenio.

Artículo 7. *Garantías.*

7.1 El presente convenio contiene el conjunto de condiciones laborales que tiene el carácter de mínimo en el ámbito de la UGT; en consecuencia, el marco de relaciones laborales entre los Organizaciones o en su caso Organismos de la UGT y sus personas trabajadoras no podrá ser inferior al pactado en el presente convenio.

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

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

Artículo 8. *Comisión Mixta de interpretación y seguimiento.*

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

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de los artículos de este convenio.
- b) Vigilancia y adopción de las medidas necesarias para el desarrollo y cumplimiento de lo pactado.
- c) Mediación en los problemas que se deriven de la aplicación del convenio, – incluidos los de concurrencia con otros pactos o acuerdos colectivos en aquellos conflictos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas–, en los ámbitos de aplicación del presente convenio y que versen sobre la aplicación o interpretación del mismo. De subsistir el desacuerdo, podrá someter la controversia a las reglas y procedimientos derivados del acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos

laborales (ASAC). La solicitud de intervención de la Comisión Mixta no priva a las partes de acudir a la vía administrativa o judicial, según proceda.

d) La Comisión Mixta será informada en el mismo momento de la apertura del período de consultas y posteriormente, en el plazo de cinco días desde su firma, de los acuerdos alcanzados en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo reguladas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y, de procedimientos de despidos, suspensiones de contrato o reducciones de jornada. Dichos acuerdos deberán negociarse en el ámbito de cada Organización o en su caso Organismo con sus respectivas Secciones Sindicales.

e) Recibir información y actuar en materia de inaplicación del incremento salarial o de la tabla salarial que figura como anexo, pactados en el presente convenio, de conformidad con lo regulado en el artículo 28 del mismo. Las modificaciones de las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio de acuerdo con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores sólo se podrán realizar por acuerdo entre las partes negociadoras del presente convenio –Comisión de personal y Parte Social de las personas trabajadoras de la UGT–.

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

g) Cualesquiera otras que le sean atribuidas en el presente convenio o tiendan a la mayor eficacia en la aplicación del mismo.

8.2 La Comisión Mixta estará constituida por tres miembros en representación de la Comisión de personal y tres miembros de la Parte Social de las personas trabajadoras de la UGT de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores, como partes firmantes del presente convenio.

8.3 Las Organizaciones o en su caso Organismos y las Secciones Sindicales agotarán todas las posibilidades de solución de las diferencias que, como consecuencia de la interpretación o cumplimiento del mismo, puedan suscitarse, sometiéndose a la Comisión Mixta con carácter previo a la Autoridad Laboral, o a la Jurisdicción Social competente.

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

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

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

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

La dirección de correo electrónico a los mismos efectos es: cmixta@cec.ugt.org

CAPÍTULO II

Organización del trabajo y contratación

Artículo 9. Organización del trabajo.

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

9.2 Las facultades de organización serán ejercidas dentro del respeto a los derechos de las personas trabajadoras.

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

9.4 Sin merma de la facultad aludida, las Secciones Sindicales del ámbito correspondiente o en su defecto la Comisión de Administración del convenio Colectivo Marco de la UGT tendrán funciones de orientación, propuesta y emisión de informe, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este convenio.

Artículo 10. *Nuevas contrataciones.*

10.1 Todos los contratos celebrados por cualquier Organización u Organismo de la UGT deberán realizarse por escrito. De no observarse esta obligación, el contrato se considerará concertado por tiempo indefinido.

10.2 Las Organizaciones o en su caso Organismos informarán previamente a su respectiva Sección Sindical correspondiente o, si no estuviese constituida, a la Comisión de Administración del convenio Colectivo Marco de la UGT, sobre los puestos de trabajo que se piensa cubrir y las características de las pruebas de selección a realizar.

10.3 Las Organizaciones o en su caso Organismos, cuando lo estimen oportuno, determinarán las pruebas selectivas a realizar, cuyo diseño se realizará con perspectiva de género y garantizará la ausencia de discriminación por razón de sexo.

10.4 Tendrán derecho preferente en las nuevas contrataciones quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en las Organizaciones o en su caso Organismos, en aras al mantenimiento del empleo. Todo ello se realizará a través de la bolsa de contratación que se creará al efecto en cada Organización, o en su caso Organismo, en función del perfil del puesto de trabajo a cubrir. En aquellas categorías en las que exista infrarrepresentación femenina, se priorizarán las candidaturas de mujeres, a igualdad de condiciones de idoneidad.

Artículo 11. *Modalidades de contratación.*

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

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

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

b) Contrato fijo-discontinuo, para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. También podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la Organización.

c) El contrato de relevo con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por la persona trabajadora que se jubila parcialmente.

d) Contrato de trabajo de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la

ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

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

e) Contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción. Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la Organización, o en su caso Organismo, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las Organizaciones o en su caso Organismos podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las Organizaciones o en su caso Organismos solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las Organizaciones o en su caso Organismos, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

Las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma Organización, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

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

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

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

Excepcionalmente, en aras al mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras contratadas con la modalidad de fijos-discontinuos para desarrollar su actividad laboral adscritas a un programa en virtud de un convenio de colaboración, la tabla salarial y el tiempo de trabajo se regirán por lo determinado en dichos convenios de colaboración, siendo de aplicación lo dispuesto en el presente convenio en el resto de materias y en aquellas no reguladas por los citados convenios de colaboración.

11.3 Las personas trabajadoras afectadas por este convenio deberán ser contratadas directamente a través de las Oficinas Públicas de Empleo o como resultado de un proceso de selección interno.

11.4 Como medida social, se fomentará la contratación de personas trabajadoras con discapacidad, al menos en las condiciones que establece la legislación vigente.

11.5 Se entregará copia básica de todos los contratos a la Sección Sindical correspondiente o, si no estuviese constituida, a la Comisión de Administración del Convenio Colectivo Marco de la UGT.

Artículo 12. *Bajas voluntarias.*

En caso de que una persona trabajadora cause baja voluntaria, ésta vendrá obligada a comunicar por escrito su decisión con un mínimo de quince días de antelación. Si no realizase el preaviso, se podrá deducir de su liquidación un número de días de salario igual a los que haya incumplido respecto al plazo de comunicación establecido.

Artículo 13. *Información a las secciones sindicales sobre planes de empleo y contratación.*

13.1 Las Organizaciones o en su caso Organismos darán información sobre planes de empleo y contratación a la Comisión de personal y a la Sección Sindical correspondiente o, en su defecto, a la Comisión de Administración del Convenio Colectivo Marco de la UGT, con carácter periódico coincidiendo con la elaboración de los presupuestos o cuando surja la necesidad de cubrir vacantes.

13.2 Los contenidos de esta información serán los siguientes:

- a) Previsiones y planes en materia de empleo y contratación.
- b) Planes de formación.
- c) Grado de cumplimiento de las previsiones y los planes anteriores.
- d) Modalidades de contratación a utilizar y documentos relativos a éstas: cláusulas, condiciones salariales, etc.
- e) Relación y criterios de llamamiento de las personas trabajadoras fijas-discontinuas referentes a los convenios de colaboración con las Administraciones Públicas previstos en el artículo 11.2 anterior. Los citados criterios de llamamiento deberán ser de carácter objetivo y no discriminatorio y estarán basados en los principios de preparación profesional, antigüedad e idoneidad para el desempeño del puesto, que serán desarrollados en la Organización para el caso concreto de que se trate.

13.3 En cualquier caso, las Organizaciones o en su caso Organismos remitirán copia de la información a este respecto a la Sección Sindical correspondiente o, en su defecto, a la Comisión de Administración del Convenio Colectivo Marco de la UGT.

CAPÍTULO III

Tiempo de trabajo

Artículo 14. *Jornada laboral.*

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

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

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

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

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

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

14.3 La determinación del calendario laboral se realizará en el ámbito de cada Organización o en su caso Organismo, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del presente convenio.

Artículo 15. *Calendario laboral.*

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

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

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

Artículo 16. *Ampliación de jornada.*

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

16.2 El tiempo de descanso compensatorio deberá disfrutarse dentro de los treinta días siguientes a aquel en que se hubiera realizado el exceso de jornada, determinando

la fecha concreta de acuerdo con la persona responsable directa; en caso de no hacerlo así, se perderá el derecho a la compensación.

Artículo 16 bis). *Registro de la jornada laboral.*

16.1 En cada Organización o en su caso Organismo se establecerá un sistema de registro diario de jornada, en el que constará la hora concreta de inicio y fin de la jornada de trabajo diaria realizada por la plantilla. Sean jornadas a tiempo completo, parcial o jornadas especiales. Debe quedar constancia de la jornada realmente efectuada.

El registro de las múltiples situaciones especiales y espacios físicos que se derivan de la actividad laboral, serán negociados entre las Organizaciones o en su caso Organismos y sus Secciones Sindicales (salidas fuera de la empresa por motivos de trabajo, jornadas fuera del centro de trabajo incluidas en otras provincias, comunidades o países; por conciliación de la vida personal, médico, gestiones personales, etc.).

16.2 El sistema de registro de jornada debe de cumplir los siguientes requisitos en orden a garantizar el correcto registro de la misma:

Garantizar la fiabilidad e invariabilidad de los datos.

Imposibilitar la manipulación, alteración o creación posterior del registro.

Garantizar una gestión objetiva.

Facilitar el acceso de la persona trabajadora a la información almacenada.

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

16.3 El sistema debe permitir que las personas trabajadoras puedan acceder en cualquier momento a los datos registrados de su jornada indicados en el apartado anterior. En caso de no ser posible, la información se le facilitará con carácter mensual, en la que constarán los datos indicados anteriormente.

Independientemente de lo anterior, la persona trabajadora podrá cotejar la información de su jornada mediante el acceso de la propia persona a sus datos, por petición expresa al departamento correspondiente en cada Organización u Organismo, en su caso. En el supuesto de que no se hallare conforme con el mismo, podrá efectuar la reclamación oportuna ante dicho departamento.

Con carácter mensual, la Sección Sindical correspondiente recibirá la misma información que la recibida por las personas trabajadoras de forma individual, así como la totalización de las horas de trabajo efectuadas mensualmente por cada una de ellas (jornada laboral ordinaria, complementaria y extraordinaria).

La Organización u Organismo en su caso, conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras y de sus Secciones Sindicales correspondientes.

16.4 El modelo de registro de control horario que se acuerde en cada Organización u Organismo en su caso con la Sección Sindical correspondiente, debe ser un elemento positivo para las personas en una Organización con tanta flexibilidad horaria y múltiples centros de trabajo.

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.

16.5 El sistema utilizado no atentará contra el derecho de las personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente, así como en el presente convenio.

16.6 Se acuerda un margen de media hora, para compensar diariamente, posibles retrasos, sin que se vea mermada la duración total del tiempo de trabajo diario.

Se respetarán las posibles mejoras en concepto de margen de flexibilidad horaria ya pactadas a este respecto entre las Secciones Sindicales y las Organizaciones u Organismos en su caso.

Artículo 17. *Vacaciones.*

17.1 Todas las personas trabajadoras en la UGT disfrutarán de unas vacaciones anuales de veinticinco días laborables, a disfrutar preferentemente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Para el disfrute de este bloque de vacaciones anualmente se negociará un calendario en cada Organización u Organismo en su caso, dándolo a conocer con una antelación mínima de dos meses.

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

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

Aquellas personas trabajadoras que no tengan contrato para todo el año devengan la parte proporcional al tiempo trabajado, calculando dicha proporción en función a los veinticinco días laborables; salvo que dicha persona tenga el contrato de trabajo en vigor durante los días 24 y 31 de diciembre, éste sería el único caso en que la proporción de sus vacaciones se calculará sobre veintitrés días laborables.

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

Las personas trabajadoras de programas que no devenguen las vacaciones en un único año natural (por iniciar su trabajo en un año y finalizarlo en otro distinto y, no superando en total doce meses de contrato), podrán optar entre devengar y disfrutar las vacaciones en el año natural al que correspondan o, devengarlas y disfrutarlas de forma acumulada desde el inicio a la finalización del programa, sin tener en cuenta el año natural.

17.5 Las personas trabajadoras que no hubieran podido disfrutar sus vacaciones en las fechas previstas dentro del año natural por encontrarse en situación de Incapacidad Temporal, cualquiera que sea su contingencia, o coincidan con el período de suspensión del contrato de alguno de los supuestos regulados en el artículo 48, apartados 4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, disfrutarán las mismas una vez concluida la situación que impidió su disfrute. La designación de la fecha de disfrute de estas vacaciones pendientes, serán acordadas entre la persona trabajadora y su Organización u Organismo en su caso, dentro del período de los doce meses siguientes a la finalización de la situación que demoró el mismo.

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

Artículo 18. *Permisos, reducciones, y adaptación de jornada.*

18.1 Permisos retribuidos:

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, iniciándose el derecho el primer día laborable del hecho causante.

a bis) Un día laborable por matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, coincidente con el hecho causante.

b) Tres días laborables por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad y dos días laborables por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por este motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de cuatro días laborables. En este caso, una vez iniciado el permiso, los cuatro días laborables se disfrutarán de forma continuada.

Se considera desplazamiento a estos efectos los realizados desde el domicilio de la persona trabajadora, superiores a 80 kilómetros de ida y 80 de vuelta.

No obstante, no se aplicará la condición de distancia mínima de 80 kilómetros de distancia por trayecto cuando el desplazamiento tenga que efectuarse desde territorio peninsular a las islas, a Ceuta o Melilla, o desde cualquiera de estos lugares a la península, así como entre Islas.

Las Organizaciones u Organismos en su caso, con las Secciones Sindicales correspondientes podrán alcanzar acuerdos en esta materia que, puntualicen, maten y equiparen el máximo de 80 kilómetros de ida y vuelta, en función de los medios de transportes existentes y el tiempo que se tarde ir de un lugar a otro y, otras circunstancias que permiten discriminar positivamente a quien tiene que realizar una travesía más larga y complicada.

c) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Los citados días de permiso que correspondan por accidente o enfermedad grave que precise hospitalización se podrán disfrutar en todo caso durante el período en que esté hospitalizado el pariente de la persona trabajadora, bien seguidos o de forma alterna y previa comunicación expresa de los días a disfrutar; o en los dos días siguientes laborables al alta hospitalaria.

d) Dos días laborables por traslado de domicilio habitual.

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

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

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

f) Tres días laborables de libre disposición, a pactar entre la Organización u Organismo en su caso y la persona trabajadora.

Aquellas personas trabajadoras que no estén contratadas durante todo el año disfrutarán de un día de libre disposición si trabajan hasta un cuatrimestre, disfrutarán de dos días de libre disposición si trabajan hasta dos cuatrimestres, y disfrutarán de tres días de libre disposición si trabajan hasta tres cuatrimestres.

g) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses, a una hora de ausencia del trabajo, tanto durante la jornada como al principio o final de la misma. Dentro del marco de la conciliación de la vida familiar y laboral, y con objeto de armonizar esta, dentro de las responsabilidades de hombres y mujeres, el tiempo destinado al cuidado del lactante podrá agruparse en un periodo de veinticinco días laborables. Esta medida tiene por objeto no sólo una mejor organización del trabajo, sino, y eso es lo más importante, una mayor y mejor atención a los hijos e hijas. La agrupación del permiso de lactancia debe ser propuesta por las personas interesadas y debe ser disfrutado de forma continuada. La duración del

permiso se incrementará proporcionalmente en caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma Organización ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la Organización u Organismo en su caso, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la Organización u Organismo en su caso, ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

h) El tiempo necesario para acudir al médico.

i) Con objeto de atender a la formación de las personas trabajadoras, se facilitarán cuantos permisos retribuidos sean necesarios para la asistencia a exámenes y pruebas, tanto profesionales como académicas.

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

k) El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a UGT, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este

derecho trabajen para la misma Organización u Organismo en su caso de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

l) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre UGT y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a UGT, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma Organización u Organismo en su caso, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados k y l tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

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

n) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. En ambos casos mientras dure la hospitalización y el hijo o hija no reciba el alta hospitalaria.

ñ) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa 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 su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando acreditación del motivo de ausencia.

o) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6. Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

p) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

18.2 Permisos no retribuidos:

a) Las personas trabajadoras tendrán derecho a permisos no retribuidos por un periodo de entre uno y doce meses, estudiándose casos especiales. La persona trabajadora deberá preavisar su solicitud con antelación suficiente, de forma que permita al Organización u Organismo en su caso, planificar la atención del servicio en su ausencia. No se concederán este tipo de permisos para la realización de trabajos por cuenta propia o ajena.

b) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho 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 conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo al Organización u Organismo en su caso, con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la Organización u Organismo en su caso.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la Organización u Organismo en su caso, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

18.3 Reducciones de jornada:

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

b) Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

d) El progenitor guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, 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 de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o hija o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o hija o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los dieciocho años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla veintitrés años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla veintiséis años si antes de alcanzar veintitrés años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

e) Las reducciones de jornada contempladas en los apartados 18.3.a) y 18.3.b) y 18.3.d) constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de una misma Organización u Organismo en su caso, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, esta Organización u Organismo en su caso podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del mismo, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la Organización u Organismo en su caso ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

La reducción de jornada se podrá sustituir por la acumulación en jornadas completas de trabajo del tiempo equivalente a la reducción solicitada. Lo cual se hará por periodos mensuales, debiendo solicitarlo la persona trabajadora con al menos dos días de antelación a su inicio, mediante escrito en el que conste el porcentaje de jornada reducido y los días concretos del mes durante los cuales se ejercerá esta acumulación.

f) En los supuestos anteriores a), b), c) y d) el porcentaje de reducción de jornada se realizará sobre el cómputo anual pactado en ese momento en la Organización, para las personas trabajadoras a jornada completa.

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

18.4 Adaptación de la jornada laboral:

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de su prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el 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 que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

Deberán solicitarlo por escrito con una antelación mínima de treinta días a la fecha de efectos de la adaptación solicitada.

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

Finalizado el proceso de negociación, la Organización u Organismo en su caso, por escrito, comunicará la aceptación de la petición en los tres días laborables siguientes. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

Las discrepancias surgidas entre la Organización u Organismo en su caso y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud. En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la Organización u Organismo en su caso sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Hasta que el hijo o hija cumpla un año de edad, el progenitor podrá acogerse a la jornada continuada, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, la resolución judicial administrativa.

18.5 Condiciones para el disfrute:

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

b) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso por cuidado del lactante y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 1.g), 3.a), 3.b), 3.c) y 3.d) de este artículo, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.

Artículo 19. *Excedencias.*

19.1 La persona trabajadora que pase a ejercer algún cargo de responsabilidad política en la Organización, por haber sido elegida en los órganos políticos, solicitará excedencia forzosa al Organización u Organismo en su caso en el que esté adscrita, mientras dure el cargo, según lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

19.2 Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En este supuesto de excedencia, la persona trabajadora tendrá derecho a reserva del mismo puesto de trabajo durante el tiempo que esté en esta situación.

19.3 La persona trabajadora tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y 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 desempeñe actividad retribuida. En este supuesto de excedencia, la persona trabajadora tendrá derecho a reserva del mismo puesto de trabajo durante el tiempo que esté en esta situación.

19.4 La excedencia contemplada en los apartados 2 y 3 constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de una misma Organización u Organismo en su caso, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, esta Organización u Organismo en su caso, podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la Organización u Organismo en su caso, ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

19.5 El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por su Organización u Organismo en su caso, especialmente con ocasión de su reincorporación.

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

CAPÍTULO IV

Política salarial

Artículo 20. *Sistema retributivo.*

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

20.2 Las retribuciones de las personas trabajadoras comprendidas en este convenio estarán constituidas por el «salario base» y los «complementos de puesto de trabajo»; así como por el «complemento ad personam» y la «antigüedad consolidada», en los términos recogidos en el presente convenio.

20.3 El «salario base» es la percepción económica que percibe cada persona trabajadora en función del grupo profesional y nivel salarial en el cual esté encuadrada. Dicha retribución se entiende referida a la jornada laboral anual pactada en este

convenio. La cuantía del salario base es la establecida en el anexo del presente convenio.

20.4 Complementos de puesto de trabajo:

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

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

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

c) La cuantificación de los complementos de puesto de trabajo y el desarrollo de su contenido serán objeto de negociación en cada Organización u Organismo en su caso.

20.5 El «complemento ad personam» es el concepto salarial consolidado con carácter personal para determinadas personas trabajadoras a fecha de 31 de diciembre de 2011 proveniente de la anterior estructura de la nómina, no absorbible ni compensable.

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

20.7 El sistema retributivo garantizará la igualdad de remuneración por razón de sexo en los términos del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores. Por la prestación de un trabajo de igual valor se pagará la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

20.8 De acuerdo al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y al Real Decreto 902/2020 de Igualdad Retributiva, con el fin de evitar discriminaciones por razón de sexo, el salario se adjudicará en función de las condiciones educativas, las profesionales o de formación exigidas para el puesto, las condiciones laborales y las tareas y funciones realmente desempeñadas.

Artículo 21. *Pago de salarios.*

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

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

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

21.4 Por acuerdo entre la Organización u Organismo en su caso y su Sección Sindical correspondiente se podrá establecer el prorrateo de las pagas extraordinarias entre las doce mensualidades ordinarias.

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

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

21.7 Cada uno de las Organizaciones o en su caso Organismos, llevarán su propio registro salarial, en el cual se incluirá la totalidad de retribuciones percibidas por las personas trabajadoras en el año natural inmediatamente anterior. Incluirá los valores

medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor, de acuerdo con el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Este registro se elaborará durante los meses de enero y febrero de cada año en relación al inmediatamente anterior, entregando una copia del mismo a la Sección Sindical correspondiente antes del día 1 de marzo de cada año.

21.8 Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder a través de la representación legal de las personas trabajadoras al registro salarial.

Artículo 22. *Compensaciones por traslado.*

22.1 De acuerdo con lo establecido en el artículo 6.2 del presente convenio, las Organizaciones en sus respectivos ámbitos podrán negociar con sus Secciones Sindicales las condiciones de movilidad geográfica establecidas con carácter de mínimo en el Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 23. *Incapacidad temporal.*

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

Se establece la obligación de justificar en tiempo y forma las ausencias que por este motivo se produzcan.

Artículo 24. *Jubilación.*

24.1 Jubilación parcial y contrato de relevo:

a) Las personas trabajadoras podrán acogerse a la jubilación parcial, antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, cuando reúnan los requisitos establecidos en la legislación vigente. En caso de que las personas trabajadoras tengan cumplida la edad de ordinaria establecida en el artículo 205.1.a/ de la Ley General de la Seguridad Social, se podrá celebrar un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.

b) La distribución de la jornada efectiva de la persona parcialmente jubilada se acordará entre la Organización u Organismo en su caso y la persona trabajadora, procurando, cuando el servicio lo permita, su realización en períodos de cuatro o cinco horas diarias. Pudiendo acordarse la realización de las horas hasta su jubilación plena en un único período ininterrumpido de trabajo siempre que se mantenga alta y cotización durante todo ese período.

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

24.2 Extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento de la persona trabajadora de la edad legal de jubilación:

Las Organizaciones pondrán extinguir los contratos de las personas trabajadoras que alcancen la edad legal de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social o superen los sesenta y ocho años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100 % de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) Esta medida está vinculada a los siguientes objetivos de política de empleo, para que la Organización u Organismo en su caso pueda extinguir dichos contratos.

1) La Organización u Organismo en su caso no debe haber presentado en los veinticuatro meses anteriores, expediente de regulación de empleo extintivo, y no debe haber realizado despidos declarados nulos, por sentencia firme.

2) Los contratos temporales por programas se convertirán a los dos años en fijos-discontinuos.

3) Las Organizaciones o en su caso Organismos no podrán externalizar ni subcontratar las actividades realizadas por la plantilla a fecha 1 de enero de 2021.

4) Deberá contratar a una persona trabajadora con contrato de trabajo indefinido, en el periodo comprendido entre los tres meses anteriores y los tres meses posteriores a la extinción del contrato de la persona trabajadora por el cumplimiento de la edad legal de jubilación.

Artículo 25. *Dietas y kilometrajes.*

25.1 Las personas trabajadoras que, por necesidades de la organización, tengan que efectuar viajes y desplazamientos, de acuerdo con su Organización u Organismo en su caso, percibirán por este concepto, como mínimo, las siguientes cantidades, expresadas en euros, durante cada año de vigencia del convenio:

Media Dieta: 17,00 euros.

Dieta completa: 34,00 euros.

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

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

Artículo 26. *Incremento salarial 2021-2025.*

Incremento salarial para 2021, de acuerdo a lo pactado en el Preacuerdo de Convenio Colectivo Marco de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores para el año 2021 en materia salarial, acordado el 12 de febrero de 2021: un 0,9 % con efectos del día 1 de enero de 2021, que se aplicó sobre todos los conceptos retributivos vigentes a 31 de diciembre de 2020, más una revisión salarial del 0,1 %, que se aplicó con fecha de efectos de 1 de enero de 2021.

Para el resto de los años de vigencia del presente convenio colectivo, y con efectos del día 1 de enero de cada año, el incremento salarial a aplicar a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior (una vez realizada y aplicada la cláusula de revisión que corresponda), será el siguiente:

– Un incremento salarial para 2022 del 3 % sobre el salario base y antigüedad consolidada.

– Un incremento salarial para 2023 del 4 % sobre el salario base y antigüedad consolidada. Finalizado 2023, si el IPC interanual de diciembre de 2023 fuera superior

a 4 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 % sobre el salario base y antigüedad consolidada, con efecto de 1 de enero de 2024.

– Un incremento salarial para 2024 del 3 % sobre el salario base y antigüedad consolidada. Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 % sobre el salario base y antigüedad consolidada, con efecto de 1 de enero de 2025.

– Un incremento salarial para 2025 del 3 % sobre el salario base y antigüedad consolidada. Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 % sobre el salario base y antigüedad consolidada, con efecto de 1 de enero de 2026.

Revisión salarial 2025:

Una vez publicado por el INE el IPC anual real de España del año 2025 en caso de que la inflación (tasa de variación anual del IPC español a 31 de diciembre de 2025) se situara por encima del tanto por ciento de incremento que se aplique, (3 %), se aplicará una revisión salarial sobre los conceptos retributivos pactados (con un máximo del 1 %), con efectos de 1 de enero de 2026, por la diferencia entre el incremento salarial realizado y la inflación real anual a 31 de diciembre de 2025 (con un máximo adicional del 1 %); se reunirá la Comisión Mixta a los efectos de acordar, si procediese tal revisión salarial, el incremento definitivo para 2025 y elaborar y tramitar la publicación de la tabla definitiva de salario base correspondiente, que será de común aplicación a todos los trabajadores.

Artículo 27. *Atrasos.*

Los posibles atrasos que se produzcan, en función de la fecha de aplicación del incremento de cada Organización, serán abonados no más tarde del 30 de junio de 2025 como fecha límite de plazo.

Artículo 28. *Condiciones de inaplicación salarial.*

28.1 Previa comunicación a la Comisión Mixta del convenio y entrega de la documentación necesaria para que esta pueda tener un conocimiento fidedigno de las causas alegadas para la inaplicación salarial:

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, y por acuerdo entre la empleadora correspondiente y la Sección Sindical correspondiente, allí donde las haya del ámbito de la misma, y caso de no existir, con la representación de las personas trabajadoras del ámbito de la misma, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas no superior a quince días, a inaplicar el incremento salarial aquí pactado.

En la aplicación de este artículo, las partes tendrán en cuenta la relación entre las medidas acordadas y el empleo en su ámbito.

Se considera que concurren causas justificativas económicas para la inaplicación del incremento salarial del convenio, entre otras, cuando la empleadora correspondiente se encuentre en una situación económica negativa, de desequilibrio financiero o patrimonial o prevea que pueda hallarse en tales situaciones, o se produzca una disminución, del nivel de afiliación certificada por el Servicio Confederal Administrativo (SCA) en un 15 %, respecto al año anterior, o una disminución de al menos el 25 % de las subvenciones públicas recibidas por la empleadora correspondiente.

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

28.3 El acuerdo deberá determinar con exactitud la inaplicación salarial aplicable y su duración, en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron y una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio. Dicha inaplicación salarial no podrá extenderse más allá de la vigencia del convenio pactado, esto es a 31 de diciembre de 2025. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

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

28.5 En el supuesto de que, en el ámbito de la empleadora correspondiente, no se contara con representación unitaria y sindical de las personas trabajadoras, la inaplicación salarial del convenio en los términos referidos en el presente artículo se acordará con la representación prevista en la ley para estos supuestos.

Cuando el periodo de consultas con la representación de las personas trabajadoras o en el seno de la Comisión Mixta finalice sin acuerdo y los órganos de solución de conflictos en su caso no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación salarial afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación salarial deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

CAPÍTULO V

Clasificación profesional

Artículo 29. *Normas generales de clasificación profesional.*

29.1 Criterios de clasificación profesional:

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

29.1.b) El presente sistema de clasificación profesional tiene por objeto facilitar la gestión y el desarrollo profesional de las personas trabajadoras en las Organizaciones o en su caso Organismos de la UGT, considerando que entre ambas actuaciones ha de conseguirse una correspondencia positiva.

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

29.1.d) Las personas trabajadoras que presten sus servicios en la Organización u Organismo en su caso serán clasificadas teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, iniciativa, grado de autonomía, responsabilidad, mando y supervisión y complejidad de las actividades profesionales pactadas y/o desarrolladas y de conformidad con las normas que se contienen en el presente sistema de clasificación profesional.

29.1.e) La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras. El grupo profesional es el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22. 2 del Estatuto de los Trabajadores.

29.1.f) Con carácter general, la persona trabajadora realizará las tareas propias de su grupo profesional, así como las suplementarias o auxiliares precisas que integran el proceso del cual forma parte. Cuando una persona trabajadora realice tareas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará de acuerdo con las funciones más relevantes que se desempeñen durante mayor tiempo. (Artículo 22.4 ET).

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

29.1.h) De acuerdo con las necesidades de la organización, en cada Organización u Organismo en su caso, ya sea el ámbito Confederal, las Federaciones Estatales en el ámbito sectorial o profesional o las Uniones de Comunidad Autónoma en el ámbito territorial, se fijará la composición de la estructura profesional de conformidad con el sistema de clasificación pactado en el presente convenio.

29.2 Factores de encuadramiento:

29.2.a) El encuadramiento de las personas trabajadoras incluidas en los ámbitos de aplicación del presente convenio dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación de cada uno de ellas a un determinado grupo profesional, será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, supervisión y complejidad.

Conforme con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores y en el capítulo II del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, la clasificación profesional del presente convenio tiene en cuenta los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor.

29.2.b) En la valoración de los factores mencionados en el párrafo anterior se tendrán en cuenta los siguientes contenidos:

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

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

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

Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

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

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

29.3 Grupos Profesionales:

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

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

Personal Técnico Superior.

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

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

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

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

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

3.º Niveles salariales equivalentes:

Técnico/a Superior A+: Se exige titulación universitaria superior, experiencia y formación específica para el puesto de trabajo, así como una completa autonomía en el desarrollo de su trabajo y responsabilidad sobre el ámbito o unidad de trabajo que le haya sido encomendada, organización y control de los procesos de trabajo a realizar y, en su caso, de las personas trabajadoras que los han de llevar a cabo, así como de su motivación, integración y forma. Dominio de los conocimientos y competencias requeridos para el desempeño del puesto y capacidad de solución de problemas y toma de decisiones en situaciones de alta complejidad técnica y humana.

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

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

Personal Técnico Medio.

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

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

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

3.º Niveles salariales equivalentes:

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

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

Organizador/a Sindical.

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

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

1.º Criterios generales. Trabajos de naturaleza administrativa, de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de las personas trabajadoras que los desempeñen, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas y pudiendo ser ayudados por otra u otras personas trabajadoras.

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

3.º Niveles salariales equivalentes:

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

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

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

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

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

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

3.º Niveles salariales equivalentes:

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

Oficial de oficios varios: Se responsabilizan del pleno desarrollo de un proceso de trabajo medianamente complejo, o de una amplia variedad de actividades pertenecientes a diferentes procesos, aplicando los procedimientos y normas establecidas, y recibiendo una estrecha supervisión sobre el avance del trabajo y sus resultados. La solución a los problemas se produce, generalmente, de forma rutinaria a partir de modelos y precedentes claramente identificados.

La competencia técnica requerida por el puesto permite una fácil detección de anomalías, que, siendo corregibles, pueden tener consecuencias de escasa importancia.

29.4 Tabla de Grupos Profesionales y Niveles Salariales.

La tabla de grupos profesionales y niveles salariales se incluye como anexo del presente convenio.

29.5 Promociones, ascensos y cobertura interna de vacantes:

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

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

c) Organización u Organismo en su caso, comunicará las vacantes en su ámbito a su Sección Sindical o en su defecto a la Comisión Administrativa del Convenio Colectivo Marco de la UGT.

d) Las coberturas de vacantes se realizarán de acuerdo con los principios de transparencia, mérito y objetividad, atendiendo a los factores de encuadramiento

definidos en la clasificación profesional y dando prioridad a la promoción interna cuando los candidatos y las candidatas reunieran condiciones equivalentes de idoneidad.

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

f) Tendrán derecho preferente en la cobertura de vacantes quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Organización u Organismo en su caso, en aras al mantenimiento del empleo. Todo ello se realizará a través de la bolsa de contratación que se creará al efecto en cada Organización u Organismo en su caso en función del perfil del puesto de trabajo a cubrir.

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

h) Cada Organización u Organismo en su caso, con la Sección Sindical correspondiente establecerán los principios pruebas y criterios que desarrollen la aplicación de este artículo.

29.6 Movilidad funcional:

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Formación profesional

Artículo 30. *Formación profesional.*

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

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

Promover el desarrollo personal y profesional de 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.

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

30.4 UGT a través de sus Organizaciones o en su caso Organismos, prestará especial atención al diseño e impartición de cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sobre acoso sexual y/o por razón de sexo, así como sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.

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

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

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

Artículo 31. *Tiempo de formación profesional.*

31.1 Cuando la formación profesional programada y facilitada por las Organizaciones o en su caso Organismos de UGT sea preceptiva para la persona trabajadora, el tiempo invertido en la misma será considerado íntegramente tiempo efectivo de trabajo. Cuando la participación de la persona trabajadora en dicha formación requiera desplazamientos, éstos serán a cargo de su Organización u Organismo en su caso.

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

31.3 En caso de que se trate de formación elegida únicamente por la persona trabajadora, siempre y cuando dicha formación sirva para el desarrollo de actividades propias de la UGT, el tiempo destinado por la persona trabajadora a esta formación profesional será imputado en primer lugar al permiso retribuido establecido en el artículo 18.1 del presente convenio y, además la persona trabajadora podrá pactar con su Organización u Organismo en su caso el porcentaje máximo de aportación por parte del mismo.

CAPÍTULO VII

Prestaciones no salariales

Artículo 32. *Anticipos extraordinarios.*

32.1 Las personas trabajadoras que precisen un anticipo extraordinario realizarán la solicitud por escrito y la remitirán a sus respectivas Organizaciones o en su caso Organismos.

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

32.3 Los anticipos extraordinarios serán concedidos de acuerdo con las necesidades y premura de las personas solicitantes y atendiendo a los siguientes motivos: ayuda médica, todo tipo de pagos por adquisición de primera vivienda, mobiliario no suntuario, casos especiales.

32.4 Para la concesión de un anticipo extraordinario, la Organización u Organismo en su caso, podrá solicitar a la persona trabajadora cuanta documentación estime oportuna y relacionada con su solicitud.

32.5 En caso de discrepancia entre la Organización u Organismo en su caso y la persona solicitante, ésta podrá remitir su solicitud a la Comisión Mixta, junto con una fotocopia de la última nómina. La Comisión Mixta del convenio dará contestación en el plazo máximo de quince días a contar desde la recepción de la misma.

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

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

32.8 Concedido el anticipo a la persona solicitante, ésta quedará excluida de la adjudicación de nuevos anticipos hasta que no haya sido saldado el anterior.

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

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

Artículo 33. *Póliza de seguro.*

33.1 Las personas trabajadoras en plantilla de las diferentes Organizaciones o en su caso Organismos de UGT estarán incluidas en una póliza de seguro que cubre las siguientes contingencias y prestaciones, expresadas en euros:

Muerte por cualquier causa: 6.010 euros.

Muerte por accidente: 12.020 euros.

Muerte por accidente de circulación: 18.030 euros.

Incapacidad permanente y absoluta por cualquier causa: 6.010 euros.

Incapacidad permanente y absoluta por accidente: 12.020 euros.

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

33.2 Las personas trabajadoras serán dadas de alta y baja en la póliza automáticamente, en la misma fecha de su alta o de su baja en la relación laboral, respectivamente.

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 34. *Derechos sindicales.*

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

34.2 En ámbito estatal, existirán dos liberados. Comisión de Administración del Convenio Colectivo Marco estará compuesta por un máximo de seis miembros, tendrán

la consideración de delegados LOLS y podrán disfrutar un crédito horario de hasta un máximo de 40 horas mensuales, aunque no ostenten la condición de representantes unitarios de los trabajadores.

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

34.4 Además y debido a la nueva articulación del convenio cada Sección Sindical correspondiente percibirá los gastos correspondientes y razonables que se originen por manutención y transporte debido a las reuniones mantenidas con las Organizaciones o en su caso Organismos de la UGT, siendo abonados por dichas Organizaciones o en su caso Organismos. Con carácter general, se establecen dos reuniones al año convocadas por la Comisión de Administración del Convenio Colectivo Marco y las que cada Organización por su parte convoque.

34.5 Se dotará anualmente a la Comisión de Administración del Convenio Colectivo Marco de la cantidad de seis mil euros para el desarrollo de su Acción Sindical. Previa justificación, serán abonados los gastos de la comisión negociadora del Convenio Colectivo que se originen por motivo de la negociación del convenio.

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

34.7 La Comisión de Administración del Convenio Colectivo Marco podrá gestionar un espacio web. Los trabajadores pueden utilizar el correo electrónico para recibir información de carácter sindical con las normas de uso establecidas en cada Organización u Organismo en su caso.

34.8 En materia de crédito horario se aplicará lo ya dispuesto en el acuerdo sobre la Bolsa de Horas de fecha 16 de noviembre de 2015, firmado por ambas partes.

El crédito de horas retribuidas correspondientes a los delegados de personal, y miembros del comité de empresa de UGT será acumulable por periodos anuales.

Dicha bolsa de horas será gestionada en primera instancia por la Comisión de Administración del Convenio Colectivo Marco que establecerá con cada Sección Sindical Correspondiente el número de horas de dicho crédito horario de las que podrá hacer uso.

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

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

Tanto la acumulación como la distribución del crédito horario serán comunicadas con la suficiente antelación para facilitar a la Organización u Organismo en su caso, la organización del trabajo, indicando en qué términos se produce la misma y a quién afecta.

Artículo 35. *Pago de la cuota sindical.*

A las personas trabajadoras, afiliadas a la UGT, afectadas por el presente convenio les será descontado el importe de la cuota sindical de su nómina mensual, salvo que la persona trabajadora afiliada solicite hacerlo por Banco. Estas personas trabajadoras quedarán adscritas al ámbito dispuesto en las resoluciones congresuales.

CAPÍTULO IX

Seguridad y salud laboral

Artículo 36. *Salud laboral.*

36.1 A todos los efectos es de aplicación en el ámbito del convenio la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo.

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

36.3 Se adaptarán progresivamente todos los edificios a las personas con discapacidad física.

Artículo 37. *Reconocimientos médicos.*

37.1 Se fijan dos tipos de reconocimientos médicos anuales:

Reconocimiento general para todas las personas trabajadoras.

Reconocimientos específicos para riesgos concretos.

37.2 Las Organizaciones o en su caso Organismos de la UGT ofrecerán revisiones ginecológicas y mamografías a sus trabajadoras una vez al año. Asimismo, el reconocimiento médico ofrecido para los hombres mayores de cuarenta y cinco años incluirá la prueba de PSA.

37.3 La planificación, instrumentación y pago de los citados reconocimientos y revisiones médicas se realizarán a través de las diferentes Organizaciones o en su caso Organismos, que podrán dar cabida a otros reconocimientos médicos en sus respectivos ámbitos.

Artículo 38. *Protección al embarazo y la lactancia natural.*

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

Las mismas medidas de protección establecidas para el riesgo durante el embarazo se aplicarán al riesgo durante la lactancia natural.

Artículo 39. *Órganos de prevención.*

39.1 Los delegados y delegadas de prevención se elegirán en el ámbito de cada Organización u Organismo en su caso, sin que les sea requerido para ser elegibles la condición de representantes de las personas trabajadoras.

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

39.3 Se constituirá el Comité de Seguridad y Salud en todos los Organización u Organismo en su caso independientemente del número de personas trabajadoras de los mismos.

Allí donde los diferentes Organizaciones o en su caso Organismos compartan la misma Sede, y así lo acuerden entre ellos y con sus Secciones Sindicales correspondientes, se

constituirá un Comité de Seguridad y Salud que los coordine a todos. Dicho Comité Coordinador, estará compuesto por un miembro de cada Organización u Organismo en su caso, tanto por la parte empleadora, como de los Delegados/as de prevención que se nombren por la Sección Sindical correspondiente. Dichos miembros de ambas partes, deben ser nombrados entre y por los que ya formen parte del Comité de Salud de cada Organización u Organismo en su caso, con el fin de poder ser más efectiva dicha coordinación.

Artículo 40. *Riesgos laborales.*

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

40.2 Las partes negociadoras han acordado un protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo, de aplicación general y directa a todas las Organizaciones o en su caso Organismos en el ámbito del presente convenio.

CAPÍTULO X

Políticas de igualdad, desarrollo social y medioambiental

Artículo 41. *Garantías sociales.*

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

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

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

c) Se respetará la permanencia en la UGT de aquellas personas trabajadoras que, por accidente laboral, sufran una discapacidad sobrevenida con posterioridad a su incorporación a la Organización u Organismo en su caso.

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 sobre la «cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad».

e) Se garantizará la promoción profesional de las personas trabajadoras con discapacidad en iguales condiciones que el resto de personas trabajadoras.

f) Se iguala a todos los efectos, al grado de familiar de primer grado de la persona trabajadora, a aquellas personas respecto de las cuales sea guardador legal, tutor o defensor judicial familiar de primer grado de la persona trabajadora.

Artículo 42. *Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Garantía de Igualdad de oportunidades y Planes de Igualdad.*

1. La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. Debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que impidan la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

2. Las relaciones laborales en todas las Organizaciones o en su caso Organismos, incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio, deberán estar presididas por los principios de igualdad y no discriminación, entre otras causas, por razón de sexo. Las empresas realizarán y llevarán a cabo sus mejores esfuerzos para lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, incorporando tal y como determina la propia ley, las condiciones necesarias para que la igualdad sea real y efectiva. Todo lo previsto en el presente artículo, en su aplicación, se adaptará siempre a lo que venga establecido en la legislación que esté vigente en cada momento.

3. Al objeto de hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, todas las Organizaciones o en su caso Organismos, incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio deben elaborar con carácter anual un registro retributivo, que se regirá de conformidad con el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y se ajustará lo establecido en la legislación vigente en cada momento. El registro contendrá los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

4. Todas las Organizaciones o en su caso Organismos, incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio, aunque no superen las cincuenta personas en plantilla, deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con el alcance y contenidos referidos en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y su normativa de desarrollo, el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Los planes de igualdad constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad y sus diagnósticos previos deberán ser objeto de negociación con la representación de las personas trabajadoras que proceda, según lo regulado en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, y, en cualquier caso, en la legislación laboral que esté vigente, en cada momento, a este respecto.

Como primera fase en la elaboración del plan de igualdad, se realizará un diagnóstico de situación dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El diagnóstico atenderá a los criterios específicos señalados en el anexo I del Real Decreto 901/2020 y se referirá al menos a las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- j) Lenguaje y comunicación no sexista.
- k) Violencia de género.

El diagnóstico deberá arrojar información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento. A este respecto, el diagnóstico proporcionará información en torno a los siguientes índices de personal, desagregados por sexos, entre otros: plantilla, distribución de la plantilla por niveles, altas y bajas, índice de promoción, horas de formación, modalidades de contratación por sexo, u otros índices sobre los que exista información sectorial disponible, o que se consideren necesarios para la mejor realización del diagnóstico y desarrollo del plan de igualdad.

En la elaboración de las medidas se tendrán en consideración los criterios a que se refiere el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores, pudiéndose en la negociación establecer medidas de acción positiva en materia de condiciones de contratación, promoción o formación, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las mujeres cuando constituyan el sexo menos representado en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate, para favorecer su acceso al mismo.

Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

5. Todas las empresas, enviarán a la Comisión Mixta de interpretación y seguimiento del convenio los Planes de Igualdad que acuerden con respectivas representaciones.

Artículo 42 bis. *Protocolo de actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.*

En cumplimiento del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, UGT deberá promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Con esta finalidad, todas las Organizaciones o en su caso Organismos incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio dispondrán de un protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual que se negociará con la representación legal de las personas trabajadoras o por la comisión negociadora del plan de igualdad de cada Organización u Organismo en su caso si se encuentra constituida.

El protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual se regirá de conformidad con los requisitos establecidos por la normativa de igualdad entre mujeres y hombres, y deberá contemplar como mínimo, los siguientes contenidos:

- Medidas preventivas, incluyendo una declaración de principios, la definición e identificación de las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, así como las medidas de formación y sensibilización frente a estas conductas, que deberán alcanzar a toda la estructura organizativa.

- Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente de las conductas contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares.

- Medidas reactivas frente a las conductas contra la libertad sexual, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, que incluyan las medidas correctoras y las de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima.

Los principios que deberán respetar los protocolos serán los siguientes:

- Confidencialidad y reserva.
- Diligencia y celeridad del procedimiento.
- Respeto a la intimidad y dignidad a las personas afectadas.
- Contradicción y oralidad.
- Indemnidad frente a represalias.
- Enfoque de género y derechos humanos.
- Garantía de actuación.
- Resarcimiento a la persona acosada y protección social de la víctima.
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de la víctima.

Todas las empresas, enviarán a la Comisión Mixta de interpretación y seguimiento del convenio los Protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual que acuerden con respectivas representaciones.

Artículo 43. Protección laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género y trabajadoras víctimas de violencias sexuales.

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

43.2 Las trabajadoras víctimas de violencia de género disfrutarán de permisos retribuidos:

1. Para acudir a la Comisaría a poner la denuncia.
2. Para acudir al Juzgado para declarar.
3. Para 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 cinco 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.

43.3 Estarán justificadas las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género.

43.4 Tienen derecho a una reordenación de su jornada laboral, a través de la adaptación del horario, de la aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación de tiempo de trabajo, acorde a sus necesidades, con el mantenimiento por tanto de su salario completo.

También, podrá solicitar una reducción de su jornada de trabajo, por el tiempo que necesite, con la disminución proporcional del salario, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral; en caso de no optar por el reordenamiento de su jornada recogido en el párrafo anterior.

43.5 Las víctimas de violencia de género tienen derecho a una excedencia forzosa, con reserva de su puesto de trabajo; de hasta tres años.

43.6 Las víctimas de violencia de género podrán ejercitar el derecho a la suspensión del contrato de trabajo entre uno y dieciocho meses, con reserva de su puesto de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad.

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

43.8 En el momento en que la Organización u Organismo en su caso, tenga conocimiento de que una de sus trabajadoras es víctima de violencia de género, ésta puede solicitar la adaptación de su puesto de trabajo así como optar por el cambio de puesto de trabajo acorde con su circunstancia sin tener que renunciar ni a sus condiciones laborales, ni a su puesto de trabajo.

43.9 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 al lugar donde desarrolla su labor como consecuencia de la residencia en aquélla del agresor. Dicho cambio puede ser, tanto en su Organización u Organismo en su caso, como en otro de los que recoge 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 tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que ocupaba anteriormente la trabajadora.

La Comisión Mixta se encargará del correcto y efectivo cumplimiento de la medida regulada en este artículo, adoptando para ello las resoluciones oportunas, que serán de obligado cumplimiento para las Organizaciones o en su caso Organismos.

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

Sólo en este caso, la Organización u Organismo en su caso, subvencionará a fondo perdido, con 2.000 euros para el abono inicial de la fianza, depósito inicial y primera mensualidad del nuevo piso que necesite alquilar la trabajadora víctima de violencia de género. Dicho 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 veinticuatro meses.

43.10 Las mujeres víctimas de violencia de género tendrán derecho a la extinción del contrato de trabajo cuando se vean obligadas a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

43.11 A los 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 se acreditarán 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 el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.

También podrán 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 ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

43.12 Las trabajadoras víctimas de violencias sexuales tendrán derecho a los mismos derechos laborales reconocidos en este convenio para las víctimas de violencia de género y de acuerdo con la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Artículo 44. *Igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.*

Durante la vigencia del presente convenio, UGT negociará un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el seno de la organización, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, conforme a lo establecido por el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Artículo 45. *Protección del medio ambiente.*

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

- a) Reducción del consumo energético.
- b) Reducción del consumo de agua.
- c) Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.
- d) Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.
- e) Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental.
- f) Incrementar la concienciación de las personas trabajadoras y de las Organizaciones o en su caso Organismos.
- g) En general, mejorar la perspectiva medioambiental en la gestión de las instalaciones y actividades de la UGT y el comportamiento de las personas trabajadoras en este ámbito.

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

CAPÍTULO XI

Los derechos digitales

Artículo 46. *General.*

Cada Organización u Organismo en su caso, deberá articular los medios necesarios para el adecuado ejercicio y respecto de los derechos establecidos en los artículos 87 a 91 de la LOPD y en la normativa que la desarrolla o sustituya.

Informará a la Sección Sindical correspondiente, con antelación de al menos un mes a la toma de la decisión de aquellas propuestas de transformación digital o tecnológica que no supongan modificación sustancial en las condiciones de trabajo pero que pudieran 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 en las que se incida, así como 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 47. Derechos de las personas trabajadoras a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.

Las personas trabajadoras tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la Organización u Organismo en su caso, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en el artículo 20bis del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Artículo 48. Disposiciones comunes.

Son disposiciones comunes a todos los derechos contemplados en este capítulo las siguientes:

a) La adopción de cualquier medida en relación al uso por la Organización u Organismo en su caso de estos dispositivos y el tratamiento de datos obtenidos de su uso, deberá tanto contar con la previa comunicación expresa, clara e inequívoca a la Sección Sindical de su ámbito, como atender a la existencia de un fin legítimo, y respetar los principios de proporcionalidad e intervención mínima.

b) Todas las personas que presten sus servicios en las Organizaciones o en su caso Organismos afectados por el ámbito funcional del presente convenio deberán ser informadas de los derechos que le asisten relativos a la protección de sus datos de carácter personal, así como del contenido de los criterios de utilización del uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y del tratamiento, información y datos obtenidos a través de dichos sistemas.

c) Los datos objeto de tratamiento deberán ser adecuados, pertinentes y limitados con los fines para los que son tratados. Todos los derechos contenidos en este capítulo quedan afectos al posible ejercicio de las personas trabajadoras a sus derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión de datos.

d) Sin perjuicio de lo específicamente recogido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el presente convenio en el apartado relativo a la seguridad y salud de las personas trabajadoras, es obligación de las Organizaciones o en su caso Organismos, la de consultar a los mismos, con la debida antelación, sobre la adopción de cualquier decisión relativa a la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

Artículo 49. Comisión para la Protección de los Derechos Digitales.

Las personas trabajadoras tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empleadora, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Se constituye una Comisión para la protección de los derechos digitales (paritaria) compuesta por dos personas nombradas por cada una de las partes, que ejercerá específicamente las competencias sobre las materias relacionadas con el fin de la salvaguarda de los derechos digitales en el ámbito laboral.

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

Los criterios referidos en los preceptos anteriores de utilización de los dispositivos digitales durante la vigencia del convenio.

El establecimiento de las garantías relativas a los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de datos personales de las personas trabajadoras.

La regulación de las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión.

Las acciones de formación y de sensibilización de las personas trabajadoras en relación a 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, procederán a solicitar su publicación en el BOE como anexo al cuerpo del presente convenio.

Para el supuesto en el que no se alcance un acuerdo en el plazo fijado, las partes firmantes procederán a solicitar procedimiento de mediación al SIMA. En el supuesto de que la propuesta de mediación no sea aceptada, al 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 SIMA.

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

Las acciones de formación y de sensibilización de las personas trabajadoras en relación a 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 cuantas medidas sean convenientes de cara a observar la adecuación o la conveniencia de modificar los criterios de utilización pactados, o establecer salvaguardas.

Disposición adicional primera.

Gratificación por jubilación. Regulación desde 1 de enero de 2024:

A partir del 1 de enero de 2024, con motivo de su jubilación las personas trabajadoras percibirán una gratificación equivalente al número de mensualidades de su retribución real, según el escalado siguiente, y si concurren simultáneamente las condiciones siguientes:

– Que tengan reconocida una antigüedad mínima en el momento de causar baja en la Organización u Organismo en su caso, según el siguiente escalado:

Con nueve años de antigüedad: Tres mensualidades brutas.

Con doce años de antigüedad: Cuatromensualidades brutas.

Con quince años de antigüedad: Cinco mensualidades brutas.

Con veintidós años de antigüedad: Seis mensualidades brutas.

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

– No percibirá la gratificación por jubilación quien antes de su cese en la empresa por jubilación no hubiera permanecido los dos años inmediatamente anteriores prestando servicios a la Organización y/u Organismo en su caso, salvo que sea motivado por una situación de incapacidad temporal, revisión de incapacidad permanente, o los incluidos en el artículo 19 de este Convenio Colectivo.

A partir de la fecha de entrada en vigor del convenio, la gratificación por jubilación no se aplicará a las nuevas incorporaciones.

Disposición transitoria primera.

Durante la vigencia del presente convenio se establecerá un Plan Marco de desarrollo profesional que contemplará acciones de formación y desarrollo de las competencias profesionales de las personas trabajadoras de la UGT. Las líneas generales de dicho Plan Marco serán acordadas por la Comisión Mixta y su desarrollo corresponderá a las Organizaciones o en su caso Organismos.

Disposición transitoria segunda.

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

Disposición transitoria tercera.

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

Disposición transitoria cuarta.

Si el trabajador que cumpliera las condiciones establecidas en el artículo 24.3 del presente convenio para acceder al cobro de la gratificación por jubilación no causase baja en ese momento en la Organización u Organismo en su caso, no tendrá derecho a percibir posteriormente la citada gratificación extraordinaria.

Disposición transitoria quinta.

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

Dicho código de conducta estará basado en los principios de no discriminación e igualdad de trato, derecho a la defensa, proporcionalidad y ecuanimidad. Una vez alcanzado un acuerdo por la Comisión negociadora, el citado código de conducta laboral sustituirá en su ámbito al acuerdo sobre cobertura de vacíos, de 13 de mayo de 1997. Las partes negociadoras, procederán a solicitar su publicación en el BOE, y se entenderá incorporado al presente convenio.

Disposición transitoria sexta.

Se acuerda para la vigencia de este Convenio Colectivo Marco y en su caso para sus prorrogas y su ultraactividad, la sustitución de los dos liberados a nivel estatal, recogida en el artículo 34.2, por el siguiente acuerdo económico:

Las partes convienen que las Secciones Sindicales han de poseer una financiación suficiente que les permita organizarse para la defensa de los intereses de los trabajadores/as afiliados/as a UGT a los que es de aplicación este convenio.

Corresponde a cada Organización u Organismo en su caso, la financiación estipulada, que se pondrá a disposición de la estructura Confederal, que garantizará la gestión de esos fondos a través de la Comisión de Administración del Convenio Colectivo Marco, para su normal funcionamiento.

Para el año 2024, y en su caso para sus prorrogas y su ultraactividad del convenio, la financiación queda estipulada en 32.000 euros anuales.

ANEXO

Tablas salariales

Tabla de clasificación profesional y niveles salariales 2021

	Nivel	Tabla salarial 2021 – Euros
Grupo Profesional I Personal Técnico.	Técnico Superior A+.	2.235,64
	Técnico Superior A.	2.140,30
	Técnico Superior B.	1.987,82
	Técnico Medio C.	1.934,88
	Técnico Medio D.	1.818,40
	Organizador Sindical.	1.636,91
Grupo Profesional II Personal Administrativo.	Responsable Administrativo.	1.663,92
	Especialista Administrativo.	1.585,53
	Administrativo.	1.371,75
Grupo Profesional III Personal de Servicios.	Especialista Oficios Varios.	1.498,59
	Oficial Oficios Varios.	1.369,43

Tabla de clasificación profesional y niveles salariales 2022

	Nivel	Tabla salarial 2022 3 % – Euros
Grupo Profesional I Personal Técnico.	Técnico Superior A+.	2.302,70
	Técnico Superior A.	2.204,51
	Técnico Superior B.	2.047,46
	Técnico Medio C.	1.992,92
	Técnico Medio D.	1.872,96
	Organizador Sindical.	1.686,01
Grupo Profesional II Personal Administrativo.	Responsable Administrativo.	1.713,84
	Especialista Administrativo.	1.633,09
	Administrativo.	1.412,90
Grupo Profesional III Personal de Servicios.	Especialista Oficios Varios.	1.543,55
	Oficial Oficios Varios.	1.410,51

Tabla de clasificación profesional y niveles salariales 2023

	Nivel	Tabla salarial 2023 4 % - Euros
Grupo Profesional I Personal Técnico.	Técnico Superior A+.	2.394,81
	Técnico Superior A.	2.292,69
	Técnico Superior B.	2.129,35
	Técnico Medio C.	2.072,64
	Técnico Medio D.	1.947,87
	Organizador Sindical.	1.753,45
Grupo Profesional II Personal Administrativo.	Responsable Administrativo.	1.782,40
	Especialista Administrativo.	1.698,42
	Administrativo.	1.469,42
Grupo Profesional III Personal de Servicios.	Especialista Oficios Varios.	1.605,29
	Oficial Oficios Varios.	1.466,93

Tabla de clasificación profesional y niveles salariales 2024

	Nivel	Tabla salarial 2024 3 % - Euros
Grupo Profesional I Personal Técnico.	Técnico Superior A+.	2.466,66
	Técnico Superior A.	2.361,47
	Técnico Superior B.	2.193,23
	Técnico Medio C.	2.134,82
	Técnico Medio D.	2.006,31
	Organizador Sindical.	1.806,06
Grupo Profesional II Personal Administrativo.	Responsable Administrativo.	1.835,87
	Especialista Administrativo.	1.749,37
	Administrativo.	1.513,50
Grupo Profesional III Personal de Servicios.	Especialista Oficios Varios.	1.653,45
	Oficial Oficios Varios.	1.510,94

Tabla de clasificación profesional y niveles salariales 2025

	Nivel	Tabla salarial 2025 3 % - Euros
Grupo Profesional I Personal Técnico.	Técnico Superior A+.	2.540,66
	Técnico Superior A.	2.432,32
	Técnico Superior B.	2.259,03
	Técnico Medio C.	2.198,86
	Técnico Medio D.	2.066,50
	Organizador Sindical.	1.860,24
Grupo Profesional II Personal Administrativo.	Responsable Administrativo.	1.890,94
	Especialista Administrativo.	1.801,85
	Administrativo.	1.558,91
Grupo Profesional III Personal de Servicios.	Especialista Oficios Varios.	1.703,05
	Oficial Oficios Varios.	1.556,27

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

14287 *Resolución de 1 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 30 de mayo de 2025, por la que se registra y publica el Convenio colectivo marco de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores 2021-2025.*

Advertidos errores en el texto del Convenio colectivo marco de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores 2021-2025, registrado y publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 30 de mayo de 2025 en el BOE núm. 142, de 13 de junio.

Esta Dirección General resuelve proceder a la rectificación de los citados errores. En la página 77410, en el segundo párrafo, donde dice:

«...que fue suscrito con fecha 31 de marzo 2025, de una parte, por la Comisión para negociar las condiciones laborales del personal técnico y administrativo de la UGT, en representación de la empresa y, de otra, por la Sección Sindical Estatal de UGT, en representación de los trabajadores afectados...»

Debe decir:

«...que fue suscrito con fecha 31 de marzo 2025, de una parte, por la Comisión para negociar las condiciones laborales del personal técnico y administrativo de la UGT, en representación de la empresa y, de otra, por los representantes de la Parte Social de UGT, en representación de los trabajadores afectados...»

Madrid, 1 de julio de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.