

13321 *RESOLUCIÓN de 13 de julio de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio marco de la Unión General de Trabajadores.*

Visto el texto del Convenio Marco de la empresa Unión General de Trabajadores (Código número 9010222), que fue suscrito con fecha 30 de mayo de 2005, de una parte por la Comisión de Seguimiento de la Política de Personal en representación de la empresa y de otra por la Sección Sindical Estatal de los Trabajadores de UGT en representación de los trabajadores de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 13 de julio de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO MARCO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito personal.*

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

Quedan excluidos: personal con responsabilidad política por haber sido elegidos en los Órganos Políticos de la Organización.

Personal liberado cualquiera que sea su cometido.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre todos los organismos de la Unión General de Trabajadores, tanto a nivel Confederal como para los de carácter profesional (Federaciones Estatales) y los de ámbito territorial (Uniones de Comunidad Autónoma) y sus trabajadores.

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 de los organismos de la Unión General de Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

La duración del presente Convenio será de un año, iniciando sus efectos el día 1 de enero de 2005 y finalizando el día 31 de diciembre de 2005, manteniéndose en vigor su contenido normativo y obligacional hasta tanto no se firme un nuevo Convenio.

Las partes firmantes iniciarán, lo antes posible, la negociación del convenio colectivo para el año 2006.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas formarán un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente quedando las partes mutuamente vinculadas a su totalidad.

Artículo 6. *Normas supletorias.*

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

Artículo 7. *Garantías personales.*

Las condiciones y derechos pactados en el presente Convenio tienen la consideración de mínimos, por lo que deben respetarse las mejoras y condiciones más beneficiosas que existan en acuerdos entre organismos y sus trabajadores. Así como las que pudieran tener los trabajadores individualmente a la entrada en vigor del presente convenio.

Estas mejoras y condiciones más beneficiosas se conservarán sin que puedan ser objeto de compensación y absorción.

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

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del presente Convenio, con las siguientes funciones:

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

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

Mediación en la totalidad de los problemas que se deriven de su aplicación.

Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Inaplicación del incremento salarial.

Estará constituida por tres miembros en representación de la Comisión de Seguimiento de la Política de Personal y tres miembros de la Sección Sindical Estatal de los trabajadores de la Unión General de Trabajadores, como partes firmantes del presente Convenio.

Las partes (organización-trabajadores) convienen en dar información a la Comisión Mixta de todas las cuestiones que pudieran derivarse de la interpretación del presente Convenio, así como de las posibles discrepancias y situaciones conflictivas que surjan en la aplicación del mismo.

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

Esta Comisión Mixta se reunirá trimestralmente, salvo que se produzca una convocatoria extraordinaria de cualquiera de las partes integrantes de la misma, por causa que afecte a los interesados generales en el ámbito de este Convenio, bastando la comunicación escrita a la otra parte.

Los acuerdos de esta Comisión se tomarán por mayoría absoluta.

En la primera reunión, esta Comisión Mixta se dotará de un Reglamento de funcionamiento.

CAPÍTULO II

Contratación

Artículo 9. *Ingresos.*

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

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

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

Se informará previamente a la sección sindical del ámbito correspondiente el puesto o los puestos de trabajo que se piensa cubrir y las características de las pruebas de selección.

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

Artículo 10. *Modalidades de contratación.*

Las modalidades de contratación responderán siempre a la naturaleza del puesto de trabajo a cubrir. Con este criterio, las modalidades de contratación a utilizar serán:

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

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

En cualquier otro supuesto, la utilización de esta modalidad será dentro de las necesidades de la Organización, deberá ser informada previamente a la Sección Sindical correspondiente.

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

Contrato de interinidad, se podrá utilizar para sustituir a un trabajador, haciendo constar el trabajador sustituido y la causa de sustitución. Cuando se dé concatenación de causas, se hará constar la modificación correspondiente. En caso de que desaparezcan las causas y el trabajador sustituido no se reincorpore, el contrato de interinidad correspondiente se considerará automáticamente convertido en indefinido.

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

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

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

Se entregará copia de todos los contratos a la Sección Sindical del ámbito correspondiente al puesto de trabajo a cubrir o, si no estuviese constituida, a la Sección Sindical Estatal.

Artículo 11. *Baja voluntaria del trabajador.*

En caso de que un trabajador cause baja voluntaria, éste vendrá obligado a comunicar por escrito su decisión con un mínimo de 15 días de antelación.

Si no realizase el preaviso, podrá deducírsele de la liquidación un número de días de salario igual a los que haya incumplido respecto al plazo de comunicación establecido.

Artículo 12. *Información a las secciones sindicales sobre planes de empleo y contratación.*

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

Los contenidos de esta información serán:

- Previsiones y planes en materia de empleo y contratación.
- Modalidades de contratación a utilizar y documentos relativos a éstas: cláusulas, condiciones salariales, etc.
- Grado de cumplimiento de las previsiones y planes anteriores.

En cualquier caso, la Comisión de Seguimiento de la Política de Personal remitirá copia de la información a este respecto a la Sección Sindical Estatal.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 13. *Principio general.*

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

Las facultades de la Organización serán ejercidas dentro del respeto a los derechos de los trabajadores.

Dicha facultad de organizar y controlar el trabajo va dirigida al incremento de una mejora en el servicio que la Organización presta a sus afiliados y a los organismos donde la presencia de UGT es requerida.

Sin merma de la facultad aludida, las secciones sindicales del ámbito correspondiente o en su defecto la Sección Sindical Estatal tendrán funciones de orientación, propuesta, etc., 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 14. *Jornada laboral.*

La jornada laboral será de treinta y cinco horas semanales en cómputo anual. Su distribución será de lunes a viernes.

La jornada continuada de verano será del 15 de junio al 15 de septiembre, y se establecerá de común acuerdo entre el organismo correspondiente y las Secciones Sindicales.

Allí donde se negocie la jornada, se partirá de la actualmente vigente. En caso de no llegar a acuerdo, tanto el organismo como sus trabajadores se someterán a la decisión de la Comisión Mixta del convenio.

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

Artículo 15. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores de la Unión General de Trabajadores disfrutará de unas vacaciones anuales de veinticuatro días laborables, a disfrutar preferentemente entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

De estos veinticuatro 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.

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

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

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

Artículo 16. *Permisos.*

Los trabajadores, previo aviso y justificación, tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en los casos de nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Dos días laborables por traslado de domicilio habitual.
- 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 pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado I del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.

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

e) Un día laborable de libre disposición, a pactar entre el organismo y el trabajador.

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

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

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

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

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

- h) El tiempo necesario para acudir al médico.
- i) Con objeto de atender a la formación de los trabajadores, se facilitarán cuantos permisos retribuidos sean necesarios para la asistencia a exámenes y pruebas, tanto profesionales como académicas.
- j) El tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, cuando sea necesaria su realización dentro de la jornada de trabajo.
- k) Los trabajadores tendrán derecho a permisos no retribuidos por un periodo entre 1 y 6 meses, estudiándose casos especiales.
- l) En todos los supuestos no contemplados en este artículo quedan sujetos a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 17. *Excedencias.*

- a) El trabajador que pase a ejercer algún cargo de responsabilidad política en la Organización, por haber sido elegido en los órganos políticos solicitará excedencia forzosa al organismo en el que esté adscrito, mientras dure el cargo, según lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- c) También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

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.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por su organismo, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 18. *Ampliación de jornada.*

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

Dicho disfrute se procurará realizarlo dentro de los treinta días siguientes a la jornada motivo de descanso, de acuerdo con el responsable directo.

Si dentro del año en curso en que se devenga éste no se solicita, se pierde el derecho a la compensación.

Artículo 19. *Calendario laboral.*

En el último mes de cada año, se elaborará el calendario laboral para el año siguiente en cada organismo, de acuerdo entre el mismo y la sección sindical del ámbito correspondiente.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, así como la fijación de los descansos.

Las solicitudes de los permisos y las licencias deberán ser presentadas por los trabajadores, al menos con una semana de antelación a su disfrute, rellenando el módulo correspondiente, excepto por causas suficientemente justificadas.

CAPÍTULO IV

Política salarial

Artículo 20. *Sistema retributivo.*

Las retribuciones de los trabajadores comprendidos en este Convenio estarán constituidas por: salario base, incentivos, complementos al puesto de trabajo y antigüedad.

Se entenderá por salario base la percepción económica que percibe cada trabajador en función del nivel profesional en el cual esté encuadrado. Dicha retribución se entiende referida a la jornada laboral anual pactada en este Convenio.

Incentivos es el concepto salarial proveniente de la anterior estructura de la nómina, que tiene el mismo tratamiento que el salario base, no absorbible ni compensable y revisable anualmente.

Complementos al puesto de trabajo: 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 al puesto de trabajo. Cada complemento al puesto de trabajo se valorará con un porcentaje sobre el salario base y con carácter no absorbible. Las condiciones de aplicación y la definición de los mismos se desarrollará en el capítulo de clasificación profesional.

Artículo 21. *Pago de salarios.*

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

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

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

Artículo 22. *Antigüedad.*

Las bonificaciones por antigüedad se fijan en trienios y su repercusión económica será del cinco por cien del salario base, teniendo efectos desde el 1 de enero del año correspondiente. El tratamiento de este concepto estará condicionado a la puesta en marcha de la clasificación profesional con el objetivo de estabilizar los incrementos retributivos de tal concepto.

Artículo 23. *Incapacidad temporal.*

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

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

Artículo 24. *Jubilación.*

Los trabajadores incluidos dentro del presente Convenio y que tengan una antigüedad mínima en la Organización de seis años de servicio, percibirán una gratificación equivalente a seis mensualidades de su retribución real.

Artículo 25. *Dietas y kilometraje.*

Los trabajadores que, por necesidades de la Organización, tengan que efectuar viajes y desplazamientos, de acuerdo con su organismo, percibirán por este concepto las siguientes cantidades:

Dieta completa: Como mínimo, 24,36 euros.

Media dieta: Como mínimo, 12,18 euros.

Pernocta: Coste del hospedaje.

Kilometraje: 0,17 euros por kilómetro.

Artículo 26. *Incremento salarial.*

Las retribuciones salariales serán incrementadas:

Incremento salarial: IPC Real sobre todos los conceptos salariales para 2005. A partir de enero de 2005 se aplicará una subida del 2 % (IPC previsto para el año 2005) sobre los conceptos mencionados.

La cantidad resultante de aplicar la subida reseñada en el párrafo anterior en el concepto «incentivo» se repercutirá en un complemento salarial.

Además se acuerda incrementar en un 0,5% el salario base desde el 1 de enero de 2005. Este concepto compensa la desaparición de los artículos 30, 31, 32, 35 y 36 del Convenio firmado en el ejercicio 2004, que desaparecen en el presente Convenio.

Artículo 27. *Cláusula de revisión salarial.*

En el caso de que el Índice de Precios de Consumo (IPC) elaborado por el INE, registrara a 31 de diciembre de 2005 un aumento superior al 2 % respecto del valor que hubiera resultado a 31 de diciembre de 2004, las remuneraciones percibidas durante el año 2005 se incrementarán en el exceso sobre la cifra indicada, tan pronto como se constate dicha circunstancia.

Dicha revisión salarial se realizará sobre todos los conceptos retributivos sobre los que se haya aplicado el incremento salarial del año 2005 (salvo sobre el 0,5 % que se menciona en el cuarto párrafo del artículo anterior) en las mismas condiciones de aplicación del incremento salarial del año 2005, y se hará con efecto desde el 1 de enero de 2005, consolidando su cuantía a efectos de las sucesivas actualizaciones salariales.

El derecho a dicha revisión salarial alcanza a todos los trabajadores afectado por este convenio durante todo o parte del año 2005, pertenezcan o no a la Organización en la fecha en que se produzca dicha revisión.

La cantidad resultante, correspondiente al año completo o, en su caso, a la parte prorrateada, se abonará (en una sola paga) durante el primer trimestre de 2006.

Artículo 28. *Condiciones de inaplicación salarial.*

El contenido este Convenio afecta en su totalidad a todos los organismos de la Unión de General de Trabajadores de su ámbito funcional y territorial.

No obstante, aquellos organismos que acrediten objetiva y fehacientemente que, debido a su situación económica, no puedan asumir dicho incremento, podrá no aplicarse lo pactado en el presente convenio y en esta materia durante la vigencia de este convenio, no pudiéndose solicitar dicha inaplicación más de dos años.

Dichos organismos lo solicitarán a la Comisión de Seguimiento de la Política de Personal, en el plazo máximo de treinta días naturales desde la entrada en vigor del convenio, que dará traslado a la Comisión Mixta del convenio la cual resolverá, en un plazo de treinta días, a la vista de la información recibida, recabando la documentación necesaria, tanto del organismo en cuestión como de la Comisión de Control.

Cuando la Comisión Mixta resuelva la autorización de la inaplicación salarial al organismo afectado resolverá los índices reductores exclusivamente para el año natural solicitado.

El organismo afectado, una vez transcurrido dicho año natural, aplicará automáticamente, a primeros del año siguiente, las tablas salariales reguladas en el presente convenio para dicho año.

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

TABLAS SALARIALES AÑO 2005

**(Incremento del 0,5 % + 2,0 % de previsión I.P.C.)
(Pendiente aplicación cláusula de incremento I.P.C. Real 2005)**

Categoría	Salario base mensual
Titulado Superior 1. ^a	1.243,23
Titulado Superior 2. ^a	1.351,80
Titulado Superior 3. ^a	1.459,41
Titulado Medio 1. ^a	1.152,58
Titulado Medio 2. ^a	1.224,80
Programador 1. ^a	1.080,35
Jefe Administrativo	1.044,98
Administrativo 1. ^a	810,39
Administrativo 2. ^a	864,68
Administrativo 3. ^a	954,84
Secretario 1. ^a	864,68
Secretario 1B	954,84
Secretario 2	1.008,14

Categoría	Salario base mensual
Grabador informático	864,68
Operador Informático	954,84
Encargado Oficios varios	864,68
Telefonista	864,68
Oficial 1 Of. Varios	845,25
Oficial 2 Of. Varios	826,82
Ayudante Of. Varios	810,39
Operador fotocopia	810,39
Camarero	810,39
Vigilante	773,52
Limpiador	773,52
Mozo	773,52
Organizador Sindical	960,70
Conductor	845,25
Conserje	773,52

CAPÍTULO V

Clasificación profesionalArtículo 29. *Categorías profesionales.*

Dada la imprescindible necesidad de homogeneización, los trabajadores de la Organización estarán encuadrados exclusivamente en las categorías profesionales que se establecen en el presente artículo.

En términos generales, los grupos profesionales y las tareas que se correspondan a cada categoría profesional serán los que regula la Ordenanza Laboral que, a estos solos efectos se mantiene por las partes en vigor.

Sin embargo, resultando imprescindible para la organización de la Unión General de Trabajadores y en virtud de lo que regula el artículo 22.1 del Estatuto de los Trabajadores, los grupos profesionales que lo requieran se dividirán en subniveles de conformidad con el siguiente criterio:

Nivel 1. Titulados superiores.

Subnivel 1.

Subnivel 2.

Subnivel 3.

Descripción de subniveles:

1) Realiza una función para la que se exige titulación superior, sin que sea preciso experiencia anterior, considerándole temporalmente en período de adaptación y aprendizaje. En todo caso, a los cinco años de permanencia ininterrumpida en este subnivel se accederá automáticamente al superior.

2) Realiza una función para la que se exige titulación superior, siendo precisa experiencia probada anterior.

3) Dirige un departamento o servicio con autonomía y responde de su gestión ante un responsable político de la Organización. Se exige para la función titulación superior y experiencia anterior probada.

Nivel 2. Titulados medios.

Subnivel 1.

Subnivel 2.

Descripción de subniveles:

1) Realiza funciones para las que se exige dicha titulación, sin que sea preciso experiencia anterior, considerándosele temporalmente en período de adaptación y aprendizaje.

En todo caso, a los cinco años de permanencia ininterrumpida en este subnivel, se accederá automáticamente al superior.

2) Realiza funciones especializadas con autonomía y responde de su gestión ante un responsable político de la Organización. Se exige para esta función titulación de grado medio y experiencia probada anterior.

Nivel 3. Programadores.

Son técnicos de informática que realizan funciones para las que se requiere dicha titulación o una equivalente experiencia.

Dichos técnicos dependen jerárquicamente y funcionalmente de los analistas, clasificados como titulados superiores en el nivel 1.

Nivel 4. Jefes Administrativos.

Nivel 5 a). Administrativos

Subnivel 1.

Subnivel 2.

Subnivel 3.

Descripción de subniveles:

1) Realiza funciones básicas administrativas, y se exige formación a nivel de EGB o conocimientos similares. En todo caso, a los tres años de permanencia ininterrumpida en este subnivel se accederá automáticamente al superior.

2) Realiza funciones administrativas, y se le exige formación a nivel de BUP o conocimientos similares. En todo caso, a los cinco años de permanencia ininterrumpida de este subnivel se accederá automáticamente al superior.

3) Realiza funciones administrativas para las que se exige experiencia anterior, y desarrolla trabajos para los que se requiere iniciativa y responsabilidad.

Nivel 5 b). Secretarios.

Subnivel 1.

Subnivel 2.

Descripción de subniveles:

1) Es el administrativo que realiza funciones de secretariado bajo la dependencia de responsables políticos o jefes de servicios.

Se le exige una titulación de BUP o conocimientos similares.

Para acceder desde la situación 1 a) a la 1 b) de la escala salarial, se ajustará a lo que se establece para los administrativos del subnivel 2 al 3.

2) Realiza funciones de secretariado superior para lo que se requiere además una cualificación especial de apoyo.

Nivel 5 c). Grabadores y operadores informáticos.

Subnivel 1. Grabadores.

Subnivel 2. Operadores.

Descripción de subniveles:

1) Los grabadores son trabajadores que realizan una función para la que han sido adiestrados en el manejo del teclado de un terminal de ordenador, y para el que no se precisan conocimientos especiales ni experiencia anterior.

2) Los operadores son trabajadores que efectúan una función para la que han sido adiestrados en el manejo de control de cintas magnéticas, seguimiento del proceso de trabajo, su distribución, etc., y para lo que se precisa una determinada experiencia anterior.

Ambos, jerárquica y funcionalmente, dependen de los técnicos de sistemas.

Nivel 6. Encargado de Oficios Varios. Telefonista-recepcionista.

Nivel 7. Oficial 1.ª de Oficios Varios. Conductor.

Nivel 8. Oficial 2.ª Oficios Varios.

Nivel 9. Ayudante Oficios Varios. Operador Fotocopiadora. Conserje.

Nivel 10. Ordenanza. Vigilante.

Nivel 11. Limpiador. Mozo.

Cláusula transitoria.

En el transcurso del año 2006 ambas partes seguirán desarrollando este capítulo, en base a los siguientes criterios:

Clasificación profesional.—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.

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

En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

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

Grupos profesionales

Grupo profesional 1

1. Criterios generales.—Tareas no complejas realizadas con un alto grado de supervisión, siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de dependencia y supervisión y que exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un breve período de adaptación.

2. Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Formación Profesional 1, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

3. Categorías profesionales: Auxiliar administrativo. Auxiliar oficios varios.

Grupo profesional 2

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

2. Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado o Formación Profesional 2, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

3. Categorías profesionales.—Oficial administrativo. Oficial oficios varios.

Grupo profesional 3

1. Criterios generales.—Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

2. Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional 2, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

3. Categorías profesionales.—Secretario. Técnico administrativo/especialista. Organizador sindical. Formador.

Grupo profesional 4

1. Criterios generales.—Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas 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.

2. Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

3. Categorías profesionales.—Jefe administrativo/técnico. Técnico medio.

Grupo Profesional 5

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

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

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

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos

concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

2. Formación.-Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado superior, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

3. Categorías profesionales.-Técnico superior.

CAPÍTULO VI

Formación

Artículo 30. *Formación profesional.*

Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la formación en nuestra Organización, las partes firmantes se ratifican en los objetivos planteados en el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

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

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

La acción formativa responderá a criterios de continuidad, a fin de impulsar el permanente desarrollo de las cualificaciones profesionales.

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.

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

La Comisión Mixta realizará el seguimiento, evaluación y apoyo de manera continuada de las acciones tramitadas, a fin de contrastar orientaciones, promover otras iniciativas y actualizar, en caso, objetivos.

Artículo 31. *Tiempo de Formación Profesional.*

El tiempo de formación destinado a la realización de acciones formativas por parte del trabajador será, como máximo, del 50 % de la duración de las mismas.

Cuando la participación en dichas actividades formativas requiera que se hagan desplazamientos, el tiempo necesario para la realización de las mismas será a cargo de la Organización.

CAPÍTULO VII

Prestaciones no salariales

Artículo 32. *Anticipos extraordinarios.*

Los solicitantes de anticipos deberán remitir su solicitud a la Comisión Mixta del convenio, avenida de América, n.º 25, de 28002 Madrid, junto con una fotocopia de la última nómina.

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

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 de Verano y Navidad.

La Comisión Mixta, en cualquier momento, podrá solicitar al peticionario de un anticipo cuanta documentación estime oportuna y relacionada con esa petición, para la concesión del mismo.

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

Durante el disfrute de este anticipo, el peticionario no podrá pedir anticipos sobre el salario del mes, superior al 70 % de la cantidad restante.

En caso de cese del trabajador, será descontada la cantidad que reste por abonar de la liquidación que le corresponda.

Los anticipos extraordinarios se concederán en base a los siguientes criterios:

Ayuda médica.

Todo tipo de pagos por adquisición de primera vivienda.

Mobiliario no suntuario.

Casos especiales.

La Comisión Mixta se reunirá una vez al mes para estudiar las solicitudes de anticipos habidas durante dicho período.

En el caso de los organismos con la nómina descentralizada, se le comunicará al Secretario de Administración correspondiente para que proceda a hacer efectivo el importe solicitado y al posterior descuento en nómina.

Los anticipos serán otorgados por resolución de la Comisión Mixta, de acuerdo con las necesidades y premura de los solicitantes.

Artículo 33. *Póliza de seguro.*

Entró en vigor desde el 1 de agosto de 1985, una póliza del Seguro Colectivo de Vida-Accidente que cubre a todos los trabajadores en plantilla de UGT, y a la cual se accede automáticamente o se causa baja, en función de la incorporación o finiquito en la nómina de la Organización.

Se suscribirá una nueva póliza al vencimiento de la actualmente en vigor que cubrirá las siguientes coberturas:

Muerte por cualquier causa: 6.010 euros.

Muerte por accidente: 12.020 euros.

Muerte por accidente de circulación: 18.030 euros.

Invalidez permanente y absoluta por cualquier causa: 6.010 euros.

Invalidez permanente y absoluta por accidente: 12.020 euros.

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

Artículo 34. *Protección al embarazo.*

La trabajadora gestante tendrá derecho a ocupar, durante el embarazo, un puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo, si la prescripción del especialista que atiende su embarazo así lo aconsejara.

Este cambio de puesto de trabajo no supondrá modificación en su categoría, ni merma en sus derechos económicos. Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá a su reincorporación a su destino original.

En todo caso será de aplicación el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 35. *Derechos sindicales.*

Las partes están de acuerdo en que los trabajadores deben disfrutar de los derechos sindicales de la manera más amplia y de conformidad con los principios del Sindicato y la legislación vigente.

En esta materia, se acuerda lo siguiente: 2 liberados de ámbito estatal y 12 delegados sindicales con 40 horas cada uno.

Se dotará anualmente (desde el año 2004) a la Sección Sindical Estatal de la cantidad de 6.000 euros para el desarrollo de su Acción Sindical.

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

Artículo 36. *Pago cuota sindical.*

A los trabajadores afiliados a la Unión General de Trabajadores incluidos en el presente convenio se les descontará el importe de la cuota de su nómina mensual. Dichos trabajadores quedarán adscritos al ámbito dispuesto en las resoluciones congresuales.

CAPÍTULO IX

Salud laboral

Artículo 37. *Salud laboral.*

A todos los efectos es de aplicación la Ley 31/1995 de 8 de noviembre y su posterior desarrollo.

Los riesgos para la salud se prevendrán evitando:

1. Su generación.

2. Emisión.

3. Transmisión.

Y sólo en última instancia se utilizarán medios de protección personal, siendo esta medida de carácter provisional y transitoria, debiendo en todo caso marcarse un plazo para su utilización.

Se adaptarán progresivamente todos los edificios a los discapacitados físicos.

Artículo 38. *Reconocimientos médicos.*

Se fijan dos tipos de reconocimientos médicos anuales:

General para todos los trabajadores.

Reconocimientos específicos para riesgos concretos.

Artículo 39. *Delegados de prevención.*

Los delegados de prevención se elegirán por organismos, pudiendo no ser delegados de personal.

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

Se constituirá el Comité de Seguridad en todos los organismos, independientemente del número de trabajadores del mismo.

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

CAPÍTULO X

Garantías sociales

Artículo 40. *Garantías sociales.*

Las partes firmantes se comprometen a seguir las directrices en materia de Acción Social que marca la propia Organización. A destacar:

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XI

Protección del medio ambiente

Artículo 41. *Protección del medio ambiente.*

Las partes firmantes se comprometen a seguir las directrices en materia de protección medio ambiental que marca la propia Organización, con los siguientes objetivos:

Reducción del consumo energético.

Reducción del consumo de agua.

Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.

Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.

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

Incrementar la concienciación de los trabajadores y de los organismos.

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

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

Disposición transitoria.

Se establece la posibilidad de negociar, durante la vigencia de este convenio, otros aspectos no regulados en el mismo, siempre que no supongan alteración de su contenido, así como aquellas materias que en su texto se recoge la necesidad de una normativa para su regulación.

Disposición final.

Se establece como fecha de aplicación del presente convenio marco el 1 de enero de 2005.

Tendrán carácter retroactivo sólo los temas económicos salvo lo estipulado para dietas y kilometraje cuya vigencia será efectiva desde el 1 de enero de 2005. Éste será vinculante para todos los organismos de la Unión General de Trabajadores.

Solicitud anticipo extraordinario

Nombre y apellidos:
Organismo:
Provincia:

SOLICITO:

Según lo establecido en el artículo 37 del Convenio Marco de la UGT, me sea concedido un anticipo extraordinario por importe de euros, en base a los siguientes motivos:

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

Localidad y fecha:

Firmado:

Solicitud permisos y vacaciones

Nombre y apellidos:

Organismo:

Secretaría:

Fecha de inicio y de finalización (ambas incluidas):

Total días:

Motivo:

.....

Observaciones:

.....

Localidad y fecha:

Autorización,

El interesado,

13322 RESOLUCIÓN de 13 de julio de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Convenio Colectivo de Pansfood, S.A.

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de la empresa Pansfood, S. A. (Código de Convenio nº 9009702), que fue suscrito con fecha 10 de mayo de 2005, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los Comités de empresa y Delegados de personal en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 13 de julio de 2005.–El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PANSFOOD, S. A.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre la Empresa «Pansfood, Sociedad Anónima», y su personal dependiente, tanto si presta sus servicios en los diversos establecimientos abiertos al público como en la estructura de la misma, incluso bajo cualquier otro nombre comercial.