

RESOLUCIÓN de 8 de enero de 2009, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, el depósito y la publicación del II Convenio Colectivo de la Unión General de Trabajadores de Castilla y León, con el código 7800392.

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la Unión General de Trabajadores de Castilla y León, suscrito con fecha de 17 de diciembre de 2008, de una parte, por la Representación de la Comisión Ejecutiva Regional (CER) de Castilla y León, y de otra, por la representación legal de los trabajadores, de conformidad con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, («B.O.E.» del 29) por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, («B.O.E.» del 6 de junio), sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y el artículo 32.1.d) de la Orden EYE 937/2008, de 6 de junio, («B.O.C. y L.» de 11 de junio de 2008), por la que se desarrolla la estructura orgánica de los Servicios Centrales, definida en el Decreto 72/2007, de 12 de julio, («B.O.C. y L.» de 18 de julio), esta Dirección General,

ACUERDA

Primero.— Ordenar la Inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.— Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

Tercero.— Depositar un ejemplar en esta Dirección General.

Así lo acuerdo y firmo.

Valladolid, 8 de enero de 2009.

*El Director General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales,
Fdo.: MIGUEL ÁNGEL DíEZ MEDIAVILLA*

ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA PARA LA FIRMA DEL SEGUNDO CONVENIO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE CASTILLA Y LEÓN

En Valladolid siendo las 16,30 horas del día 17 de noviembre de 2008, en la Sala de Reuniones de la Casa del Pueblo de UGT, calle Gama-zo 13, se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora que por cada una de las partes se indican a continuación.

Representación de la UGT-CYL.

Agustín Prieto González.

Roberto Rabadán Rodríguez.

Representación de la Sección Sindical Regional de los Trabajadores de UGT-CYL.

Paloma San Miguel Benito.

Santiago Galván Escudero.

Carlos Vallaure Rey.

Asesores por la Sección Sindical.

Sara Villarroel Escudero.

Candelas Mígueles Cabañas.

Se realiza una lectura del documento definitivo del texto del II Convenio Colectivo de la Unión General de Trabajadores de Castilla y León, donde se contemplan los últimos acuerdos alcanzados y que se da por correcto por parte de la mesa negociadora.

En el mismo se establece la equiparación salarial y profesional contemplados en el Acuerdo Marco Estatal, manteniéndose las 2 tardes libres por trabajador en la semana, dejando sin efecto el Convenio Regional anterior cuya vigencia sólo era para el año 2007, (vigencia plena conforme a la Disposición Transitoria Quinta del Convenio Marco de la Unión General de Trabajadores, publicado en «B.O.E.» de 14.12.2007) y el presente se aplicará desde el 2008 al 2011, aumentando los días por asuntos propios, manteniendo la congelación de la antigüedad a fecha 31.12.2009, contemplando la elaboración de un calendario laboral único para toda Castilla y León, etc.

Por lo que este acuerdo supone la adaptación del Convenio Colectivo Regional a lo establecido como norma mínima de aquellas materias que como indisponibles se establecen en el Convenio Colectivo Marco Estatal para ámbitos de negociación inferior. Entre ellas la estructura del salario base con la absorción de los incentivos para los trabajadores que perciban dicho concepto.

La Sección Sindical, en representación de los trabajadores y después de la celebración de las diferentes asambleas en las provincias con una participación total de 173 trabajadores, se ha ratificado el principio de acuerdo del presente convenio por el 65,70% de los trabajadores, estando en este momento capacitados para su firma, adjuntando el texto del Convenio al presente acta.

Sin mas asuntos que tratar, firmándose el texto del II Convenio Colectivo Regional de UGT-CYL por todos los componentes de la Mesa Negociadora, siendo las 20 horas del día relacionado en el encabezamiento del presente acta, se da por finalizada la sesión.

ANEXO

SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE CASTILLA Y LEÓN

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 de Castilla y León 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.

Los acuerdos contenidos en el presente convenio colectivo regulan las relaciones laborales entre la Unión General de Trabajadores de Castilla y León y sus trabajadores, siendo los únicos reconocidos por la Sección Sindical de UGT-CYL y la CER-CYL, teniendo fuerza normativa y siendo de aplicación a todos los centros de trabajo establecidos o que se establezcan en el ámbito territorial de la Unión General de Trabajadores de Castilla y León.

Artículo 3.— Ámbito territorial.

El ámbito geográfico de este Convenio abarca todo el territorio de Castilla y León, afectando por tanto a todos los centros de trabajo de la Unión General de Trabajadores de Castilla y León.

Artículo 4.— Representación de las partes firmantes.

El presente Convenio está firmado por, la representación de la Comisión Ejecutiva Regional de la Unión General de Trabajadores de Castilla y León, y, por otra parte, los representantes de la Sección Sindical de los trabajadores de UGT de Castilla y León.

Las 2 partes se reconocen como únicos interlocutores y están legitimadas para concretar el presente Convenio.

Artículo 5.— Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio será del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2011, manteniéndose en vigor su contenido normativo y obligacional hasta tanto no se firme un nuevo Convenio.

Artículo 6.— Denuncia y prórroga.

El presente convenio se considerará automáticamente denunciado a su vencimiento.

La negociación de un nuevo convenio la formalizarán las partes legitimadas representativas, de acuerdo a la fecha de inicio de negociación que se marque y en su defecto a la que señale la comisión mixta del convenio.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, el presente Convenio se mantendrá vigente en su totalidad hasta la firma de un nuevo Convenio que le sustituya.

Artículo 7.– 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 8.– 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, Convenio Colectivo Marco de la Unión General de Trabajadores y demás disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

Artículo 9.– Garantía Ad Personam.

Se respetarán ad personam, como condiciones más ventajosas, las reconocidas en los contratos de trabajo y en materia económica y de otra índole que se encontrasen vigentes a la entrada en vigor del presente Convenio.

La garantía ad personam no será absorbible ni compensable con los incrementos que puedan producirse en el futuro.

Artículo 10.– 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.

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

Estará constituida por 3 miembros en representación de la UGT de Castilla y León y 3 miembros de la Sección Sindical Regional de los Trabajadores de la UGT-CyL, 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, sometiendo a la Comisión Mixta con carácter previo a la Autoridad Laboral.

Esta Comisión Mixta se reunirá a petición de cualquiera de las partes, 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 11.– Ingresos.

Todos los contratos celebrados por la UGT de Castilla y León 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 función del perfil del puesto de trabajo a cubrir.

Para la aplicación y desarrollo del nuevo ingreso o promoción de los trabajadores se estará sujeto a las siguientes normas:

Exponer los datos de la oferta en la Intranet de la organización y en los diferentes tablones de anuncios de la estructura territorial, con una antelación mínima de 5 días hábiles entre el comunicado y el día de término de presentación de solicitudes.

Una vez cerrado el plazo de solicitudes se informará a los candidatos y a la Representación Legal de los Trabajadores del proceso de selección: lugar, fecha y hora del proceso de selección.

La organización, en cada caso, determinará las pruebas selectivas a realizar.

Se informará previamente a la Representación Legal de los Trabajadores 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 Representación Legal de los Trabajadores correspondiente, atendiendo siempre a criterios objetivos de conocimientos y preparación profesional para el puesto a cubrir.

Artículo 12.– 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 período de prueba que la ley establezca. De conformidad con los citados criterios, las modalidades de contratación a utilizar, a tiempo completo o a tiempo parcial, serán las siguientes:

- a) Con carácter general, se realizará contrato ordinario indefinido, con un período de prueba acorde a la categoría del puesto de trabajo a cubrir, según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.
- b) Contrato fijo discontinuo, para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos, dentro del volumen normal de actividad de la organización.
- c) Contrato de relevo y jubilación parcial para la prestación de servicio de un trabajador durante la parte de la jornada que deja vacante otro trabajador al jubilarse parcialmente. Es el contrato que se concierta con un trabajador con edad comprendida entre los 60 y los 65 años que reúna las condiciones exigibles para tener derecho a pensión contributiva de la seguridad social y que le permite reducir su jornada de trabajo recibiendo una pensión de la seguridad social que, sumada a su retribución por la jornada parcial que realice, alcance el equivalente al total de retribución bruta que percibiría a tiempo completo. Simultáneamente, se realiza un contrato de relevo con otro trabajador que reúna los requisitos establecidos en la Ley para este supuesto.
- d) Contrato en sustitución por jubilación a los 64 años.
- e) Contrato por obra o servicio determinado, que se podrá realizar para la cobertura de puestos de trabajo necesarios para cumplir los programas que se concierten con las distintas administraciones. Estos contratos están sujetos a las condiciones laborales y económicas que determinen dichos convenios de colaboración. Cuando dichos convenios de colaboración dejen abierta la aplicación de un convenio u otro, se les aplicará siempre la tabla salarial que sea más favorable.

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

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

- f) Contrato de interinidad, que se podrá utilizar para sustituir a un trabajador, haciendo constar el trabajador sustituido y la causa de sustitución. Cuando se dé concatenación de causas, se hará constar la modificación correspondiente. En caso de que desaparezcan las causas y el trabajador sustituido no se reincorpore, el contrato de interinidad correspondiente se considerará automáticamente convertido en indefinido.
- g) Cualquier otra modalidad que esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento se informará previamente a la Sección Sindical.

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

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

11.4. Se entregará copia de todos los contratos a la Sección Sindical Regional.

Artículo 13.— Extinción de la relación laboral.

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.

Para los supuestos de contratación temporal, en los supuestos en los que exista obligación de preavisar por parte del empleador, cuando fuera incumplido dicho plazo, se deberá indemnizar al trabajador con una cantidad igual a los días que haya incumplido respecto al plazo de comunicación establecido.

Artículo 14.— Información a la Representación Legal de los Trabajadores sobre planes de empleo y contratación.

La organización dará información sobre planes de empleo y contratación a la Representación Legal de los Trabajadores, 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.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 15.— 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 Sección Sindical de UGT-CYL.

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 de Castilla y León es requerida.

Sin merma de la facultad aludida, la Sección Sindical de UGT-CYL. tendrá 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 16.— Jornada laboral.

La jornada laboral ordinaria, normal y habitual en la UGT-CYL será de jornada partida (mañana y tarde) siendo de treinta y cinco horas semanales en cómputo anual. Su distribución será de lunes a viernes.

La jornada de trabajo en cómputo anual será de 1.561 horas. Se elaborará un calendario laboral único para toda Castilla y León, contemplando las festividades locales de cada ámbito territorial. Tendiéndose a homogeneizar el horario de entrada y salida en todos los centros de trabajo.

La jornada continuada de verano será del 20 de junio al 15 de septiembre, en todo el ámbito de la comunidad de Castilla y León.

De forma extraordinaria y en el ánimo de las partes de tender a una mayor conciliación de la vida familiar y laboral, respetando la actual jornada anual de trabajo, cada trabajador trabajara como máximo dos tardes a la semana, sin que coincida la del viernes.

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

Se descansará la tarde anterior al día de Reyes y la tarde del Miércoles Santo.

Artículo 17.— Vacaciones.

Todos los trabajadores de la Unión General de Trabajadores de Castilla y León disfrutarán de unas vacaciones anuales de veinticinco días laborables, a disfrutar preferentemente entre el 15 de junio y el 15 de sep-

tiembre. De estos días de vacaciones se podrá solicitar 5 días fuera del periodo señalado, previo acuerdo con la CER.

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.

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 disfrutarán 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 la CER. 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. Iniciadas las vacaciones, si durante las mismas se causara baja médica por hospitalización se interrumpirá su disfrute hasta la obtención del alta médica, disfrutándose el tiempo que reste en el año natural en que se debieron disfrutar.

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

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

En el caso específico de los fijos discontinuos, las vacaciones se devengarán y efectuarán desde el inicio de la campaña de actividad hasta la finalización de la misma, sin tener en cuenta el año natural. Su disfrute se podrá realizar o bien por su totalidad o en dos períodos uno de cinco días y otro por los días restantes, a lo largo de la duración de la campaña, no siendo necesario que el trabajador solicite alguno de esos periodos entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Artículo 18.— Premios.

18.1. Permisos retribuidos:

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 fallecimiento de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.
Dos días en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
Cuando, por estos motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento (superior a 50 Km. de su centro de trabajo) al efecto, el permiso 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.

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

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

- Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, una hora de ausencia del trabajo, tanto durante la jornada como al principio o final

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

- f) El tiempo necesario para recibir atención médica, debiendo presentar justificación acreditativa.
- g) 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, debiendo presentar justificación acreditativa.
- h) El tiempo establecido en la Ley para los supuestos de maternidad.
- i) 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, debiendo presentar justificación acreditativa.
- j) En el supuesto de paternidad, trece días continuados, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo, en las condiciones y con los requisitos establecidos en la Ley.

18.2. Permisos no retribuidos:

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

18.3. Reducciones de jornada:

- a) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Esta jornada reducida se podrá realizar de forma continua.
- b) Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retributiva.
- c) Las reducciones de jornada contemplada en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de un mismo Organismo generasen este derecho por el mismo sujeto causante, este Organismo podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del mismo.

18.4. Condiciones para el disfrute:

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

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

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

18.6. Las vacaciones, permisos y reducciones de jornada se solicitarán por los trabajadores a la CER.

18.7. Seis días laborables de libre disposición, devengándose entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año, a pactar entre la CER y el trabajador, pudiéndose disfrutar entre el 1 de enero de un año y el 5 de enero del año siguiente al de su devengo.

Artículo 19.— Excedencias.

19.1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad

de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

19.2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

19.4. 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, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

19.7. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por su Organismo, especialmente con ocasión de su reincorporación. En los supuestos recogidos en los puntos 19.4 y 19.5 de este artículo, el trabajador durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 20.— 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 ciento 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 21.— Calendario Laboral.

Con el fin de homogeneizar los horarios de apertura y cierre de los centros de trabajo de UGT-CyL, se negociará la aplicación de un solo calendario laboral, anual, para toda Castilla y León, acordado por la Sección Sindical y CER-CYL o quien ésta designe.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales de cada ámbito y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, así como la fijación de los descansos. Las partes negociadoras de este calendario laboral, procurarán elaborarlo, conciliando la vida laboral con la familiar y personal. Para mejorar dicho aspecto se establece una flexibilidad horaria de 30 minutos en la entrada al trabajo recuperable en esa misma jornada de trabajo.

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 modelo correspondiente, excepto por causas suficientemente justificadas.

CAPÍTULO IV

Política salarial

Artículo 22.– Sistema retributivo.

22.1. Con carácter general, las retribuciones de los trabajadores comprendidos en este Convenio estarán constituidas por salario base y complementos al puesto de trabajo, así como por incentivos y antigüedad consolidada, en los términos recogidos en el artículo 23 del presente Convenio, sin que en ningún caso, la retribución total pueda ser inferior a 1.000,00 € brutos.

22.2. El «salario base» es la percepción económica que percibe cada trabajador en función del grupo profesional y nivel salarial en el cual esté encuadrado. Dicha retribución se entiende referida a la jornada laboral anual pactada en este Convenio. La cuantía del salario base es la establecida en el Anexo II del presente Convenio, que en ningún caso podrá ser menor a la establecida en el Convenio Colectivo Marco de UGT, para cada categoría profesional.

22.3. 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.

22.4. «Incentivos»: Es el concepto salarial proveniente de la anterior estructura de la nómina, no absorbible ni compensable y revisable anualmente. Al término de la vigencia del presente Convenio, el importe que cada uno de los trabajadores siguiera percibiendo como «Incentivos» una vez absorbida y compensada la nueva clasificación profesional, se consolidará en sus respectivas nóminas con la denominación y condición de complemento «ad personam», no absorbible ni compensable y revisable anualmente.

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

Artículo 23.– Antigüedad consolidada.

Con el fin de estabilizar este concepto salarial, se respetará el porcentaje que cada trabajador tenga en el cumplimiento del último trienio en los años 2008 y 2009, manteniendo a posteriori ese porcentaje sobre el salario base de cada año, quedándose en ese porcentaje congelada la antigüedad. A partir del 31 de diciembre de 2009 ningún trabajador devengará nuevo porcentaje por dicho concepto. El cumplimiento del trienio se abonará desde el día 1 de enero del año de su devengo. Las nuevas contrataciones no devengarán porcentaje alguno de antigüedad.

Artículo 24.– Pago de salarios.

25.1. Los salarios serán distribuidos en doce pagas mensuales más dos extraordinarias, abonándose éstas en los meses de junio y diciembre de cada año, debiendo abonarse entre los días 15 y 20 de dichos meses, y devengándose en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural anterior a su pago. La fracción de mes se computará como mes completo.

25.2. La liquidación y el pago del salario se harán 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 especificado. 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.

25.3. Tanto el salario como el pago delegado de las prestaciones de Seguridad Social se efectuará mediante transferencia bancaria a la entidad de crédito designada por el trabajador, pudiendo efectuarse de forma excepcional y siempre que las circunstancias lo exijan en moneda de curso legal, mediante cheque u otra modalidad de pago similar, previo informe a la Sección Sindical Regional.

Artículo 25.– Incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal, se complementará al personal la diferencia entre la prestación que por este concepto reciba de la Seguri-

dad Social y la percepción al cien por cien que le correspondiera de estar trabajando normalmente.

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

Artículo 26.– Jubilación.

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

Artículo 27.– 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: 27,10 € para el 2008, 27,70 € para el año 2009, 28,30 € para el año 2010 y 29,00 € para el año 2011.

Media dieta: 13,50 € para el año 2008, 13,80 € para el año 2009, 14,10 € para el año 2010 y 14,40 € para el año 2011.

Pernocta: Coste del hospedaje.

Kilometraje: 0,19 euros por kilómetro.

El importe del kilometraje se verá actualizado de forma automática en función del importe mínimo exento fijado en cada período por el Ministerio de Economía y Hacienda.

Artículo 28.– Incremento salarial.

En cada uno de los años de vigencia del Convenio –2008 a 2011– todos los conceptos salariales serán incrementados en el IPC real anual oficial del Estado a 31 de diciembre de cada año, más el 1,75%. El citado incremento salarial se aplicará con efecto de uno de enero de cada año y una vez realizada la consolidación en el salario base de la parte proporcional de la reclasificación profesional pactada en el presente Convenio.

Artículo 29.– Cláusula de revisión salarial y pago a cuenta.

29.1. En cada uno de los sucesivos años de vigencia del Convenio –2008 a 2011, ambos inclusive–, con efecto de 1 de enero, se aplicará, como pago a cuenta del incremento salarial, el IPC previsto oficialmente por el Gobierno de España para cada uno de los mismos más el 1,75%, sobre todos los conceptos salariales, una vez regularizada la tabla salarial de acuerdo con lo previsto en el punto 29.2.

29.2. Una vez publicado el citado IPC anual real a 31 de diciembre de cada año de vigencia del Convenio, se procederá a la regularización que corresponda entre el incremento que se hubiera abonado cuenta y el IPC real de cada año. Dicha regularización se abonará en un solo pago dentro del primer trimestre del año, salvo la regularización correspondiente al año 2008 que se hará antes del 30 de junio de 2009, y también tendrán derecho a ella los trabajadores que hubieren causado baja en la organización por la parte proporcional del tiempo trabajado en el año objeto de regularización.

CAPÍTULO V

Clasificación profesional

Artículo 30.– Normas generales de clasificación profesional.

30.1. Criterios de clasificación profesional:

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

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

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

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

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

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

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

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

30.2. Factores de encuadramiento:

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

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

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

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

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

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

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

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

30.3. Grupos Profesionales:

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

Grupo profesional I: Personal Técnico.

1.1. Personal Técnico Superior.

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

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

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

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

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

3. Categorías profesionales equivalentes:

Técnico Superior A+:

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

Técnico Superior A:

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

Técnico Superior B:

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

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

1.2. Personal Técnico Medio:

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

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

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

3. Categorías profesionales equivalentes:

Técnico Medio C:

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

Técnico Medio D:

No se necesita experiencia anterior. Se incluyen en este nivel los puestos que se responsabilizan de desarrollar una actividad técnica, o

bien un proceso de trabajo de la máxima complejidad, que se lleva a cabo con autonomía, y recibiendo supervisión sobre los resultados obtenidos.

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

1.3. Organizador Sindical.

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

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

Grupo profesional II: Personal Administrativo

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

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

3. Categorías profesionales equivalentes:

Responsable Administrativo:

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

Especialista administrativo:

Se responsabilizan del pleno desarrollo de uno o varios 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:

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

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

Grupo profesional III: Personal de Servicios.

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

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

3. Categorías profesionales equivalentes:

Especialista de oficios varios:

Se responsabilizan del pleno desarrollo de uno o varios 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.

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

30.4. Tabla de categorías y niveles salariales equivalentes:

La tabla de equivalencia de categorías profesionales y niveles salariales se incluye como Anexo I del presente Convenio. A lo largo de la vigencia del presente Convenio se aplicará la citada tabla a los trabajadores incluidos en su ámbito personal conforme se establece en la disposición transitoria tercera del presente Convenio.

30.5. Ascensos, promociones y cobertura de vacantes:

- a) Los trabajadores podrán acceder a una categoría superior dentro del mismo grupo profesional o acceder a una categoría correspondiente a otro grupo profesional diferente siempre que se produzca una vacante, mediante pruebas de aptitud.
- b) La CER comunicará las vacantes a la Sección Sindical.
- c) Las coberturas de vacantes, promociones y ascensos se realizarán de acuerdo con los principios de transparencia, mérito y objetividad, dando prioridad a la promoción interna cuando los candidatos reunieran condiciones equivalentes de idoneidad.
- d) La CER con la Sección Sindical establecerán los principios, pruebas y criterios que desarrollen la aplicación de este artículo.

CAPÍTULO VI

Formación Profesional

Artículo 31.— Formación Profesional.

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

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

Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

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

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

31.3. 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.

31.4. La CER prestará especial atención al diseño e impartición de cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.

31.5. La financiación de las acciones formativas se hará a través de las instituciones formativas que se establezcan en cada ejercicio.

31.6. Las líneas generales del plan de desarrollo de carrera profesional y los criterios rectores de la organización y gestión de la formación serán los que se establezcan en ámbito confederal. En UGT-CyL se realizará la gestión específica de las acciones formativas y el establecimiento del calendario y horario de formación concreto de sus trabajadores.

31.7. 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 32.— Tiempo de formación profesional.

32.1. Cuando la formación profesional programada y facilitada por la CER no sea obligatoria, y sea opcional por parte del trabajador, la mitad

del tiempo de formación tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

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

CAPÍTULO VII

Prestaciones no salariales

Artículo 33.— Anticipos extraordinarios.

Los solicitantes de anticipos deberán remitir su solicitud a la Comisión Mixta del convenio, C/ Gamazo, n.º 13, 47004 Valladolid, 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.

Casos especiales.

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

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

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

Artículo 34.— Póliza de seguro.

Los trabajadores en plantilla de UGT-CyL estarán incluidos en una póliza de seguro que cubre las siguientes contingencias y prestaciones:

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.

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

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 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.

Los trabajadores pueden utilizar el correo electrónico para recibir información de carácter sindical con las normas de uso establecidas entre la CER y la Sección Sindical Regional.

La Sección Sindical Regional de UGT-CyL 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.

Además la Sección Sindical Regional percibirá los gastos correspondientes y razonables que se originen por manutención y transporte debido a las reuniones mantenidas con la CER de UGT-CyL, siendo abonados por dicho Organismo.

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. No obstante en caso de urgente necesidad, se podrá aumentar el número de asambleas anteriormente citado previo acuerdo con la CER.

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 discapacidades 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.— Protección al embarazo.

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

Artículo 40.— Delegados de prevención.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

En los centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada.

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de riesgos en el trabajo.

En los centros de trabajo de hasta treinta trabajadores el delegado de prevención será el delegado de personal. En los centros de trabajo de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre los delegados de personal.

En los centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores se constituirá un comité de seguridad y salud. El comité estará formado por los delegados de prevención, de una parte, y por la empresa en número igual al de los delegados de prevención, de la otra.

Las competencias y garantías de los delegados de prevención serán las recogidas en el Art. 36 y siguientes de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre.

Los delegados de prevención serán elegidos por provincias, sin que sea condición necesaria ser delegado de personal.

Los delegados de prevención serán itinerantes dentro de la Comunidad autónoma de Castilla y León.

Tendrán las competencias de esta materia en todas las sedes de la organización y se les dotará de los recursos necesarios para el desarrollo de su función.

CAPÍTULO X

Políticas de Desarrollo Social y Medioambiental

Artículo 41.– 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 equiparán 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 Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración social para los minusválidos y su normativa de desarrollo 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.

Artículo 42.– Plan de Igualdad.

Las partes firmantes se comprometen a incorporar al texto del presente Convenio el acuerdo sobre el Plan de Igualdad que actualmente se encuentra en fase de redacción a nivel confederal, para promover la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, de acuerdo con lo regulado en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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

Artículo 43.– Protección del Medio Ambiente.

Las partes firmantes se comprometen a seguir las directrices en materia de protección medioambiental que están establecidas en la UGT, 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 de Castilla y León se compromete a colocar recipientes adecuados para el reciclaje de los distintos elementos de consumo habitual en cada uno de sus edificios.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Primera.– 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.

Segunda.– El pago de atrasos que de conformidad con el presente Convenio correspondan por el tiempo transcurrido desde el 1 de enero de 2008 hasta la fecha de entrada en vigor del mismo, se realizará antes del 30 de junio del año 2009.

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

1.– Reestructuración de la nómina a 31 de diciembre de 2007, de la siguiente forma:

Se actualizará el Salario Base de cada categoría profesional y demás complementos salariales a fecha 31 de diciembre de 2007, de acuerdo con lo establecido en el I Convenio Colectivo Regional de la UGT-CyL.

Se agruparán los complementos e incentivos que se vinieran percibiendo, cualquiera que fuera el origen de los mismos.

Se aplicará el porcentaje correspondiente al complemento de antigüedad que corresponda, según lo establecido en el I Convenio Colectivo Regional de la UGT-CyL.

2.– Adecuación al Convenio Colectivo Marco de la UGT:

Se establecerá el Salario Base correspondiente a cada categoría profesional, de acuerdo con el nuevo sistema de clasificación profesional, establecido y actualizado según las tablas salariales del Convenio Colectivo Marco de la UGT, a fecha 31 de diciembre de 2007.

La diferencia existente entre el Salario Base del Convenio Marco y el Salario Base del Convenio Regional, a 31 de diciembre de 2007, se compensará con la absorción y compensación de la parte de incentivos y complementos que resulte necesaria.

El resto de incentivos y complementos, que pudiera existir permanecerá en nómina.

Al nuevo Salario Base se le aplicará el porcentaje de antigüedad que le pudiera corresponder, de acuerdo con lo establecido en el artículo 24 del presente Convenio Colectivo.

3.– Adecuación a partir del 1 de enero de 2008:

A partir del 1 de enero de 2008, con la nómina adecuada a lo establecido en las Tablas Salariales del Convenio Colectivo Marco de UGT, se procede a la compensación y absorción de la parte de los complementos e incentivos, en la cuantía que para cada categoría profesional viene establecida en el Convenio Colectivo Marco de la UGT, agrupándolos y subiéndolos al Salario Base.

La nueva configuración de la nómina quedaría integrada por Salario Base, un resto de complementos e incentivos y la antigüedad consolidada que pudiera corresponder.

La nómina configurada de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior se incrementará en el IPC real anual oficial del Estado a 31 de diciembre de 2008, más el 1,75%.

El anterior criterio de adecuación será aplicable durante la vigencia del Convenio, hasta el 31 de diciembre de 2011.

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

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

DISPOSICIÓN FINAL

Ambas partes se comprometen a que los 3 últimos meses del año 2011 comenzarán a negociar el tercer convenio colectivo regional de UGT Castilla y León.

ANEXO I

NUEVA TABLA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 2008 – 2011

	NIVEL NUEVO	NIVEL ANTIGUO
GRUPO I Personal Técnico	Técnico Sup. A+.	Titulado Superior 3
	Técnico Sup. A	Titulado Superior 2
	Técnico Sup. B	Titulado Superior 1
	Técnico Medio C	Titulado Medio 2
	Técnico Medio D	Titulado Medio 1
	Organizador Sindical F	Organizador Sindical
GRUPO II Personal Administrativo	Responsable Administrativo E	Jefe Advo. Programador
	Especialista Administrativo G	Secretario 2, 1B, Advo. 3 y Operad. Informático
	Administrativo H	Secretario 1A, Advo 1 y 2, Telefonista y Grabador Inform.
GRUPO III Personal de Servicios	Especialista Oficinas Varios I	Encargado Oficinas Varios
	Oficial Oficinas Varios H	Oficial 1 y 2, ayudante, operador fotocopias, camarero, vigilante, limpiador, conserje, mozo, conductor

ANEXO II
TABLA SALARIOS BASE AÑO 2008 (IPC 2% + 1,75%)
CONVENIO COLECTIVO UGT CASTILLA Y LEÓN

ANTIGUA CATEGORIA	NUEVA CATEGORIA	SALARIO BASE CYL 31/12/2007	INCREMENTO (Absorción) 2007	SALARIO BASE REFERENCIA 31/12/07	INCREMENTO (Absorción) 2008-2011	SALARIO INICIAL 2008	SALARIO BASE PROVISIONAL 2008 (3,75%)
TITUL.SUP 3	TECN SUP A+	1.603,76 €	35,81 €	1.639,57 €	19,38 €	1.658,95 €	1.721,16 €
TITUL.SUP 2A	TECN SUP A	1.485,51 €	44,79 €	1.530,30 €	28,91 €	1.559,21 €	1.617,68 €
TITUL.SUP 1	TECN SUP B	1.366,21 €	44,43 €	1.410,64 €	29,65 €	1.440,29 €	1.494,30 €
TITUL.MED 2	TECN MED C	1.345,95 €	39,85 €	1.385,80 €	25,51 €	1.411,31 €	1.464,23 €
TITUL.MED 1A	TECN MED D	1.266,59 €	37,10 €	1.303,69 €	23,63 €	1.327,32 €	1.377,09 €
ORG SIND	ORG SIND	1.055,73 €	51,18 €	1.106,91 €	38,81 €	1.145,72 €	1.188,68 €
PROGRAMADOR 1A	RESP ADMVO	1.187,22 €	28,00 €	1.215,22 €	15,76 €	1.230,98 €	1.277,14 €
JEFE ADMVO.	RESP ADMVO	1.148,34 €	35,49 €	1.183,83 €	23,16 €	1.206,99 €	1.252,25 €
ADMVO 3	ESP ADMVO	1.049,29 €	42,88 €	1.092,17 €	31,04 €	1.123,21 €	1.165,33 €
SECR 1B	ESP ADMVO	1.049,29 €	42,88 €	1.092,17 €	31,04 €	1.123,21 €	1.165,33 €
SECR 2	ESP ADMVO	1.107,86 €	31,62 €	1.139,48 €	19,88 €	1.159,36 €	1.202,84 €
OPER INF	ESP ADMVO	1.049,29 €	42,88 €	1.092,17 €	31,04 €	1.123,21 €	1.165,33 €
ADMVO 1	ADMVO	890,54 €	40,58 €	931,12 €	30,29 €	961,41 €	997,46 €
ADMVO 2	ADMVO	950,21 €	29,10 €	979,31 €	18,92 €	998,23 €	1.035,66 €
SECRE 1A	ADMVO	950,51 €	28,80 €	979,31 €	18,92 €	998,23 €	1.035,66 €
GRAB INFOR	ADMVO	950,21 €	29,10 €	979,31 €	18,92 €	998,23 €	1.035,66 €
TELEF	ADMVO	950,21 €	29,10 €	979,31 €	18,92 €	998,23 €	1.035,66 €
ENCARG OF VARIOS	ESP.OF VA	950,21 €	50,29 €	1.000,50 €	38,92 €	1.039,42 €	1.078,40 €
AYUD OF VARIOS	OFIC OF VA	890,54 €	40,58 €	931,12 €	30,29 €	961,41 €	997,46 €
OFI 2 OFIC VARIOS	OFIC OF VA	908,60 €	37,11 €	945,71 €	26,85 €	972,56 €	1.009,03 €
OFI 1 OFIC VARIOS	OFIC OF VA	928,85 €	33,21 €	962,06 €	22,99 €	985,05 €	1.021,99 €
CONDUCTOR	OFIC OF VA			962,06 €	22,99 €	985,05 €	1.021,99 €
OPER FOTOC	OFIC OF VA			931,12 €	30,29 €	961,41 €	997,46 €
VIGILANTE	OFIC OF VA			898,41 €	38,01 €	936,42 €	971,54 €
CONSERJE	OFIC OF VA			898,41 €	38,01 €	936,42 €	971,54 €
LIMPIADORA	OFIC OF VA	954,98 €	-56,57 €	898,41 €	38,01 €	936,42 €	971,54 €
MOZO	OFIC OF VA	850,03 €	48,38 €	898,41 €	38,01 €	936,42 €	971,54 €
CAMARERO	OFIC OF VA			931,12 €	30,29 €	961,41 €	997,46 €