

ADECUACIÓN AL RD-LEY 20/2012 DEL ANEXO IV DEL ACUERDO MARCO DE CONDICIONES DE TRABAJO, (INSTRUCCIÓN SOBRE CALENDARIO LABORAL, JORNADA Y HORARIOS, EN EL MARCO DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL) Y DEL CALENDARIO LABORAL PARA 2013.

3.- JORNADA Y HORARIOS

3.1.- Duración máxima

La duración máxima de la jornada general de trabajo será de 37'5 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Las jornadas especiales existentes o que se puedan establecer, experimentarán los cambios que fueran necesarios en su caso para adecuarse a la modificación general en la jornada ordinaria.

A todos los efectos, se considerará trabajo efectivo el prestado dentro del horario establecido en el presente calendario y el que corresponda por los permisos retribuidos.

Como compensación a las dificultades relativas a desplazamientos, movilidad, etc. que comporta la ubicación de todos los centros de trabajo de la UNED en una gran ciudad, con su correspondiente área metropolitana, se considerará como tiempo de trabajo un periodo de 15 minutos diarios de cortesía, en cualquiera de las cuatro modalidades de jornada que, más adelante, se indican

Para el cumplimiento del resto del horario, hasta completar la jornada legalmente establecida existirán dos posibilidades:

- **Posibilidad 1:** a través de la asistencia verificada a actividades formativas on line* (por valor de 100 horas efectivas de trabajo) que determine la Gerencia y fuera del horario de trabajo, junto con la puesta a disposición de la organización del resto de horas** que distribuirán y gestionarán los responsables de las distintas unidades
- **Posibilidad 2:** mediante el cumplimiento del resto del horario hasta completar las 37'5 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual

Partiendo de la base de que la mayoría del personal optará por la posibilidad número 1, quienes se decanten por la segunda deberán comunicar esta decisión a través de la dirección electrónica permisosyassistencias@adm.uned.es disponiendo de plazo hasta el día 15 de enero de 2013, inclusive.

* Asistencia a actividades formativas on line por valor de 4 créditos ECTS, que se certificarán, y que comportarán la realización de 25 horas formativas on line de alguna o algunas de las siguientes actividades formativas:

- Actividades formativas tendentes a la alfabetización digital
- Actividades formativas tendentes a la adquisición de competencias idiomáticas
- Actividades formativas relativas a buenas prácticas, (administrativas, jurídicas, de gestión, etc.) y adquisición de competencias profesionales
- Otras actividades formativas de carácter transversal

La certificación requerirá la evaluación positiva

** 9 horas y 15 minutos

3.2.- Modalidades de jornada

A) Jornada continuada de mañana o de tarde: quienes presten servicio de acuerdo con la modalidad de jornada continuada de mañana, deberán realizar como horario fijo de presencia, una jornada de 09'00 a 14'00 horas de lunes a viernes. Se podrá completar el tiempo restante de la jornada laboral en un horario flexible entre las 07'00 y las 09'00 y/o entre las 14'00 y las 20'00 horas, de lunes a viernes. La jornada continuada de tarde se extenderá entre las 12'00 y las 21'00, debiéndose realizar como horario fijo de presencia una jornada de cinco horas continuadas.

B) Jornada de mañana y tarde o jornada partida: quienes presten servicio de acuerdo con esta modalidad y, en todo caso, quienes estén obligados por su régimen de especial dedicación, deberán cumplir una jornada semanal partida, que comportará un descanso mínimo de 60 minutos diarios para comer sin efectos en el cómputo horario como tiempo trabajado.

Quienes tengan este tipo de jornada, deberán efectuar un marcaje a partir de las 17 horas, como mínimo, sin perjuicio del horario establecido en cada unidad.

Para terminar con la disparidad existente, la Gerencia negociará la homogeneización de este tipo de jornadas durante el primer trimestre del año 2013.

C) Otros tipos de jornada con horario especial: esta modalidad de jornada vendrá determinada por las condiciones singulares del puesto de trabajo a desempeñar e incluirá al siguiente personal:

- El obligado a realizar una parte de su horario fuera del periodo ordinario, de lunes a viernes
- El que, por necesidades del servicio, deba desempeñar su puesto de trabajo fuera de las horas habituales, debido a su plena disponibilidad
- El acogido a la modalidad de trabajo a distancia

D) Jornada de verano: entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, se establece una jornada de trabajo de 30 horas semanales que se desarrollará entre las 07'00 y las 15'00 de lunes a viernes en jornada de mañana, y entre las 13'00 y las 21'00 horas en jornada de tarde, con el horario de obligada presencia antes citado, en función de la modalidad. Esta minoración horaria está incluida en la posibilidad 1 antes descrita, mientras que, para quien opte por la posibilidad 2, tendrá la consideración de tiempo a recuperar a lo largo del año.

El personal con régimen de especial dedicación deberá realizar cinco horas adicionales a la semana y, con el fin de que los servicios queden debidamente atendidos, se podrán establecer turnos entre dicho personal.

E) Jornada durante la semana de San Isidro: el horario durante la semana del 13 al 17 de mayo será de 08:00 a 13:30 horas en jornada de mañana y de 14:30 a 19:00 horas en horario de tarde. Esta minoración horaria no deberá recuperarse.

4.- PERIODOS DE VACACIONES ANUALES Y CESE DE LA ACTIVIDAD

El personal incluido en el ámbito de aplicación de la presente Instrucción tendrá derecho, por año completo de servicios, a disfrutar durante cada año natural de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. No se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Estos días se podrán disfrutar hasta el 15 de enero del año siguiente, sin que existan periodos mínimos de días consecutivos y siempre que los correspondientes periodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio en general y, particularmente, con las impuestas por el Plan de Austeridad, Sostenibilidad y Eficiencia.

El disfrute del periodo vacacional más allá del día 15 de enero, requerirá una justificación motivada por el responsable correspondiente, basada en las necesidades del servicio y su comunicación se efectuará antes de la fecha precitada.

El periodo vacacional y los días por asuntos particulares, quedará interrumpido cuando coincida con los derivados de la licencia por maternidad o incapacidad temporal, disfrutándose los días de vacaciones pendientes a lo largo del año siguiente, tras el alta médica de acuerdo con las necesidades del servicio. Igualmente, se reconoce este derecho en caso de adopción y acogimiento.

Se considerará periodo normal de vacaciones los meses de julio, agosto, y septiembre. El derecho a elección de turno de vacaciones será rotatorio, salvo acuerdo de los trabajadores afectados.

De acuerdo con el Plan de Austeridad, Sostenibilidad y Eficiencia, (PASE), el Consejo de Gobierno de la Universidad acordó el cese de la actividad de la UNED, en determinados periodos vacacionales.

En virtud de dicho Acuerdo, las vacaciones del personal de administración y servicios se deben adaptar a las necesidades del servicio en general y, particularmente, a las fechas en las que la Universidad determine el cese de la actividad.

Por ello, una parte de las vacaciones anuales se disfrutará obligatoriamente durante los días de cierre del mes de agosto; concretamente, entre el 1 y el 14 de agosto de 2013, ambos inclusive, disfrutándose el resto de las vacaciones anuales a elección del trabajador y de acuerdo con las necesidades del servicio.

La Universidad -en aplicación del PASE- podrá determinar otros periodos a lo largo del año en los que se podría producir el cese de la actividad y que se comunicarían oportunamente para general conocimiento.

5.- PERMISOS RETRIBUIDOS

El personal disfrutará de los siguientes permisos retribuidos:

- Tres días laborables de permiso por asuntos particulares
- Dos días laborables adicionales de permiso por asuntos particulares, en compensación por los días 12 de octubre y 9 de noviembre, al ser dos fiestas laborales estipuladas para el año 2013 y coincidentes con día no laborable, (sábado)
- Quince días naturales y continuados, en caso de matrimonio, que podrán disfrutarse hasta cuatro meses después de producido el hecho causante. En caso de no disfrutarse inmediatamente a la producción de aquél estará subordinado a las necesidades del servicio. Podrán acumularse –según necesidades del servicio- a las vacaciones anuales, o a los días de libre disposición.

A los efectos de lo dispuesto en estos permisos, se asimilará al matrimonio la unión de hecho debidamente acreditada.

- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, debiendo preavisar a la UNED con quince días de antelación de la reincorporación a su jornada habitual.
Igualmente, las trabajadoras podrán solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido de cuatro semanas que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre, una vez finalizados sus permisos por maternidad o paternidad, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. El trabajador deberá preavisar a la UNED con quince días de antelación de la reincorporación a su jornada habitual. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, entendiendo por tal:
 - una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa
 - los deberes de carácter cívico como la participación en procesos electorales y el ejercicio del derecho al sufragio
 - los relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral
- El día de la celebración de exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, así como en los procedimientos selectivos para ingreso en cualquiera de las Administraciones Públicas.
- Las trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y de preparación al parto por el tiempo necesario para su práctica.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
- Por razones de guarda legal, cuando el empleado público tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho el empleado público que 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. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes. El empleado público deberá preavisar a la UNED con 15 días de antelación la reincorporación a su jornada habitual.
- Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado público tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 % de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes o, alternativamente, una reducción del 100 % durante dos semanas.

Se indica, seguidamente, la relación de los días de fiesta del año 2013 de acuerdo con la Resolución de 30 de octubre de 2012, de la Dirección General de Empleo, (Ministerio de Empleo y Seguridad Social) por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2013 y el Decreto 104/2012, de 20 de septiembre, del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid, por el que se establecen las fiestas laborales para el año 2013 en dicha Comunidad.

- 1 de enero (martes), Año Nuevo
- 7 de enero (lunes), traslado de la Epifanía del Señor
- 18 de marzo (lunes), traslado de San José
- 28 de marzo (jueves), Jueves Santo
- 29 de marzo (viernes), Viernes Santo
- 1 de mayo (miércoles), Fiesta del Trabajo
- 2 de mayo (jueves), Fiesta de la Comunidad de Madrid
- 15 de mayo (miércoles), San Isidro
- 15 de agosto (jueves), Asunción de la Virgen
- 12 de octubre (sábado), Fiesta Nacional de España
- 1 de noviembre (viernes), Todos los Santos
- 9 de noviembre (sábado), Nuestra Señora de la Almudena
- 6 de diciembre (viernes), Día de la Constitución Española
- 25 de diciembre (miércoles), Natividad del Señor.

Se consideran fiestas académicas:

- el día de la apertura del curso académico
- el día del Patrón de la Universidad
- el día del Patrón de cada Facultad o Escuela y equivalente

6.- PERMANENCIA DE OTROS DERECHOS RECOGIDOS EN EL ACUERDO MARCO DE CONDICIONES DE TRABAJO, (INSTRUCCIÓN SOBRE CALENDARIO LABORAL, JORNADA Y HORARIOS EN EL MARCO DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL)

Al no oponerse a lo señalado por el RD Ley 20/2012, continuarán en vigor todos los derechos recogidos en el Acuerdo Marco de condiciones de trabajo que no contradigan el precitado RD Ley a través de la Instrucción sobre calendario laboral, jornada y horarios en el marco de la conciliación de la vida familiar y laboral:

3.3.- Flexibilidad horaria

El personal que tenga a su cargo directo personas mayores o hijos menores de 16 años, al igual que personas con discapacidad o algún familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad grave, tendrá los siguientes derechos:

- *Derecho a flexibilizar en una hora el horario fijo de presencia que tenga establecido, previa justificación ante el responsable de la unidad en la que preste servicio*
- *En el caso de hijos con discapacidad, derecho a disponer de dos horas diarias de flexibilidad sobre el horario fijo que corresponda, para conciliar los horarios de los centros educativos con los horarios laborales, pudiendo ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a*

reuniones de coordinación del centro educativo correspondiente o para acompañarlos si han de recibir apoyo sanitario o social. En cualquier caso, se deberá solicitar la preceptiva autorización al titular de la unidad en la que se preste servicio.

- *Excepcionalmente, con carácter temporal y personal, previa autorización de la Gerencia, se podrá modificar el horario fijo hasta un máximo de dos horas, en general, por motivos relacionados directamente con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y particularmente, en el caso de familias monoparentales y numerosas.*
- *Se establece en un mes el periodo de recuperación del tiempo no trabajado, como consecuencia de la aplicación de los criterios de flexibilidad horaria*

5.- PERMISOS RETRIBUIDOS

El personal disfrutará de los siguientes permisos retribuidos:

- *Por maternidad de la mujer trabajadora, veinte semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo, y por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.*

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta al iniciarse el período de descanso por maternidad podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El padre podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto de reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las veinte semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o del parto múltiple. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos que por cualquier circunstancia el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo, incluida la formación, a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

- *En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, la suspensión tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de adopción y acogimiento múltiple. El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.*

En el caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las veinte semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento, parto múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan.

En los supuestos de adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, se tendrá derecho además, de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

- *Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un permiso por paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de 21 días naturales a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos previstos por parto y por adopción. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo, incluida la formación a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en estos supuestos.*
- *Permiso por violencia de género de la mujer trabajadora: las faltas totales o parciales de asistencia de las trabajadoras víctimas de la violencia de género, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social o integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo trabajado, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la UNED. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan por acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora.*

A los efectos de lo dispuesto en estos permisos, se asimilará al matrimonio la unión de hecho debidamente acreditada.

6.- LICENCIAS

- *Licencias retribuidas parcialmente: los trabajadores podrán disfrutar de hasta cuatro días consecutivos, con el 50% de las retribuciones en caso de enfermedad de hijos menores de 16 años, siempre que las circunstancias familiares así lo hagan preciso. El trabajador acreditará, dentro de los cuatro días, la veracidad de la situación contemplada por medio de certificado médico.*
- *Licencias no retribuidas: el personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a siete días, ni superior a seis meses. Dichas licencias serán concedidas siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de seis meses cada dos años.*