

**ACUERDO REFERENTE A LA  
INSTRUCCIÓN SOBRE CALENDARIO  
LABORAL, JORNADA Y HORARIOS, EN EL  
MARCO DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA  
FAMILIAR Y LABORAL**

## MARCO NORMATIVO

- El Acuerdo de la Mesa General de Negociación, publicado por la Orden Ministerial APU/3902/2005, de 15 de diciembre, estableció distintas medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos incluyendo, entre otras, las dirigidas a la conciliación de la vida familiar y laboral que implican, con carácter general, una mayor flexibilidad del horario de trabajo.
- La Resolución de 20 de diciembre de 2005, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado, integró y sistematizó el marco normativo existente al que han de ajustarse los calendarios laborales, configurándose como instrumentos de ordenación y distribución de la jornada laboral de los empleados públicos.
- La UNED, teniendo en cuenta sus propias singularidades y características, aprueba la presente Instrucción sobre el establecimiento del calendario laboral y determinación del régimen de jornada y horarios a realizar por el personal de administración y servicios. A tal efecto, incorpora de forma integrada distintos principios y medidas que garantizan la adecuada distribución de la jornada y horarios, con el objeto de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos que prestan servicio en la UNED
- Por todo ello, previa negociación con la representación sindical, en la Mesa sectorial de la UNED, este Rectorado, en el uso de las atribuciones que le confiere el artículo 101.1r de los Estatutos de la UNED, establece el calendario laboral y el régimen de jornada y horarios del Personal de Administración y Servicios de la UNED, conforme a los siguientes apartados, aplicándose el resto de la normativa vigente en la materia, en lo no contemplado en dicho Acuerdo.

## **1.- OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**

La presente Instrucción establece el marco en el que se determinará el calendario laboral y la jornada y horarios de la UNED.

Sus normas serán de aplicación para el Personal de Administración y Servicios, tanto laboral como funcionario.

El calendario laboral establece la distribución de la jornada y determina los horarios del personal de la UNED, de acuerdo con los siguientes principios:

1. Eficiencia y calidad en el servicio a los distintos usuarios, tanto internos como externos, y en el desempeño del puesto de trabajo
2. Fomento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
3. Innovación y modernización tecnológica de los servicios y del desempeño de los distintos puestos de trabajo

Con el objeto de lograr una correcta aplicación de la presente Instrucción y de salvaguardar las necesidades de servicio, cada centro, unidad o servicio deberá fijar, con carácter general, las necesidades mínimas de servicio y, particularmente, en lo referido a la gestión de los permisos y vacaciones, sus especificaciones y periodos concretos, en los que deban vigilarse de forma especial los mínimos de personal para garantizar el servicio. Dichas especificaciones requerirán la aprobación de los distintos responsables, en función de la existencia de una dependencia jerárquica y funcional.

## **2.- HORARIO DE ACCESO A LAS DEPENDENCIAS DE LA UNED**

Con carácter general, el acceso a las diferentes dependencias de la UNED se llevará a cabo entre las 07'00 horas y las 20'00 horas, de lunes a viernes, sin perjuicio de la ampliación de horarios que, de forma ocasional, pudiera producirse por las necesidades del servicio y que se comunicará a la Gerencia.

Se exceptúan de este horario de acceso y permanencia, el personal con régimen de jornada y horarios de carácter especial y, en particular, el personal

con jornada de tarde y el destinado en las dependencias que, por distintas circunstancias, deban permanecer abiertas en días y horarios distintos a los señalados.

### **3.- JORNADA Y HORARIOS**

#### **3.1.- Duración máxima**

La duración máxima de la jornada general de trabajo será la que habitualmente se viene realizando hasta la fecha en la modalidad de jornada continuada tanto de mañana como de tarde. 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.

#### **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 13'00 y las 21'00, debiéndose realizar como horario fijo de presencia 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, con un descanso de 90 minutos diarios para comer

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 teletrabajo

Las condiciones y, en su caso, contraprestaciones, por la realización de las jornadas especiales a realizar por el personal funcionario y laboral, serán negociadas con los respectivos órganos de representación unitarios.

D) Jornada de verano: entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, se establece una jornada de trabajo que experimentará una reducción de una hora diaria, y que se desarrollará entre 07'00 y las 15'00 de lunes a viernes en jornada de mañana, y entre las 14'00 y las 20'00 horas.

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.

En las oficinas de Registro y atención al público, la jornada intensiva de verano deberá asegurar la atención a los distintos usuarios entre las 08'00 y las 15'00 horas de lunes a viernes y entre las 10'00 y las 14'00 horas, los sábados.

La relación de puestos de trabajo establecerá el tipo de jornada aplicable a cada caso.

### **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

### **3.4.- Reducción de jornada**

En el caso de ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado y hermanos, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. 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 trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, una persona mayor que requiera especial dedicación, o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de hasta media jornada de trabajo con la reducción proporcional de las retribuciones.

Tendrá el mismo derecho el trabajador 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 dos o más trabajadores de la UNED generasen este derecho por el mismo sujeto causante podrá prorratearse su ejercicio entre los solicitantes. El trabajador deberá preavisar a la UNED con quince días de antelación la reincorporación a su jornada habitual.

### **3.5.- Pausa de descanso**

El personal incluido en el ámbito de aplicación de la presente instrucción, podrá disfrutar de una pausa de treinta minutos durante la jornada laboral, que se computará como de trabajo efectivo. No obstante, dicha pausa no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, podrá disfrutarse entre las 10 y las 12'30 horas o las 17'00 y las 17'30, según jornada de mañana o de tarde, respectivamente.

## **4.- VACACIONES**

El personal incluido en el ámbito de aplicación de la presente Instrucción, tendrá derecho, por año completo de servicios, a disfrutar de una vacación retribuida de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales, o los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes periodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. No se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

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.

Los veintidós días hábiles antes mencionados se verán incrementados en un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil

más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados con anterioridad.

El periodo vacacional quedará interrumpido cuando coincida con los derivados de la licencia por maternidad o incapacidad temporal, disfrutándose los días de vacaciones pendientes hasta el 15 de enero del año siguiente, en el caso de incapacidad temporal, y a lo largo del año siguiente en el caso de licencia por maternidad. Igualmente, se reconoce este derecho en caso de adopción y acogimiento.

Se considerará periodo normal de vacaciones los meses de julio, agosto, y septiembre. Si por necesidades del servicio el trabajador hubiera de disfrutar totalmente sus vacaciones fuera de ese periodo, tendrá derecho a 46 días consecutivos.

El derecho a elección de turno de vacaciones será rotatorio, salvo acuerdo de los trabajadores afectados.

## **5.- PERMISOS RETRIBUIDOS**

El personal disfrutará de los siguientes permisos retribuidos:

- Diez días laborables de permiso por asuntos particulares, incrementados en dos más al cumplir el sexto trienio, y uno más por cada trienio cumplido a partir del octavo. Dichos días se podrán acumular a las vacaciones anuales, de Semana Santa y de Navidad y puentes previstos en el calendario laboral y deberán disfrutarse, el 50 % de los que correspondan, antes del 1 de septiembre de cada año, salvo causas justificadas aceptadas por el responsable del centro, servicio o unidad.
- El personal adscrito a unidades que no puedan disfrutar de la fiesta académica del correspondiente patrón, verán incrementado en un día los diez que disponen para asuntos particulares

- 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, de Navidad y Semana Santa, o a los días de libre disposición.
- Cuatro días, en caso de accidente o en el de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco días cuando sea en distinta. En el caso de hospitalización, accidente o enfermedad grave, el permiso podrá solicitarse en cualquier momento de su proceso y de forma continua o alterna.
- 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 periodos 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.

- 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 y trabajadores 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.
- Dos días 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, técnicas de fecundación asistida y de preparación al parto por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica por enfermedad o accidente del propio trabajador, sus hijos menores de edad o ascendientes directos (padres y suegros) mayores de 65 años o incapacitados, y siempre que el trabajador preste servicio el resto de la jornada del día de consulta. Deberá acreditarse documentalmente el parentesco y la duración de la consulta. En caso de no acudir al trabajo, se computará como uno de los días de permiso retribuido salvo que la duración acreditada de las consultas se extienda a lo largo de la jornada laboral.
- 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.

## **7.- FIESTAS LABORALES Y DE CARÁCTER ACADÉMICO**

Las fiestas laborales a disfrutar serán las previstas en la correspondiente Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para cada año, así como las fiestas locales que puedan corresponder al municipio de Madrid.

Igualmente, el personal disfrutará de las fiestas de carácter académico: el día de apertura del curso académico y los específicos del patrón de cada Facultad o Escuela u otros que se determinen en el calendario laboral.

## **8.- JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS Y CONTROL DE CUMPLIMIENTO**

La responsabilidad del cumplimiento de la jornada y el horario es personal de cada trabajador.

Los responsables de los centros, servicios y unidades velarán por la observancia de lo establecido en materia de calendario, jornada y horarios de esta Instrucción, proponiendo la adopción de las medidas necesarias para su efectivo cumplimiento.

La UNED potenciará los instrumentos de control y reducción del absentismo laboral, a través de la adopción, entre otras, de medidas de mejora de los sistemas de medición del absentismo laboral y seguimiento del mismo, realizando los estudios necesarios sobre las causas y adoptando, en su caso, las medidas que sean procedentes para su reducción.

Las ausencias, al igual que las faltas de puntualidad y de permanencia del personal, en las que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso inmediato al responsable de la

unidad correspondiente, al igual que su ulterior justificación. En caso de que no quedaran suficientemente justificadas, darán lugar a una deducción proporcional de haberes.

El personal estará obligado a registrar sus entradas y salidas del centro de trabajo, mediante los sistemas señalados al efecto, estableciéndose los medios necesarios para su seguimiento y las competencias de las distintas unidades implicadas. El incumplimiento o falseamiento de esta obligación, dará lugar a responsabilidad disciplinaria.

## **9.- OTRAS MEDIDAS**

Respecto a lo no contemplado en esta Instrucción, en materia de jornada y horarios, se aplicará lo establecido en la Resolución de 20 de diciembre de 2005, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la AGE, al igual que lo señalado en el III Convenio Colectivo para el PAS de la UNED, para el personal laboral y los acuerdos de la Mesa Sectorial de la UNED.

El calendario laboral, a negociar anualmente con los órganos de representación unitarios, y que se refrendará posteriormente, en la Mesa de negociación del PAS, recogerá los siguientes apartados:

- En general, la regulación que de forma tradicional y hasta la fecha ha venido determinando la jornada habitual de trabajo y los horarios usuales
- La determinación de los turnos de vacaciones en Semana Santa y Navidad
- La designación de dos “puentes” a lo largo del año, sobre los que el personal elegirá uno para su disfrute, de acuerdo con las necesidades de servicio.
- Los horarios especiales como consecuencia de la celebración de fiestas laborales y académicas

## **10.- DEROGACIÓN Y VIGENCIA**

Quedan derogadas cuantas Instrucciones, Circulares y Resoluciones de carácter interno de la UNED, se opongán a lo establecido en el presente documento, que entrará en vigor el 1 de julio de 2010.

Excepcionalmente, y con el objeto de hacer frente al periodo de transitoriedad necesario para la puesta en práctica de las medidas recogidas en la presente Instrucción, se firma la misma junto con un acuerdo sobre calendario laboral por el periodo relativo entre el 24 de junio y el 31 de diciembre de 2010.

Madrid, 23 de junio de 2010.-

Por la UNED:

Fdo.: Juan Antonio Gimeno Ullastres

Por CC.OO.:

Por UGT:

Fdo.: José Campos Trujillo

Fdo.: Carlos López Cortiñas