



**II ACUERDO REGULADOR DE LAS RELACIONES LABORALES DEL  
PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA FUNDACIÓN  
CENTRO ASOCIADO DE LA UNED BIZKAIA**

(Aprobado en la reunión de la Junta Rectora del 14 de marzo de 2019)

## TÍTULO PRELIMINAR - DISPOSICIONES GENERALES

### **Artículo 1. Objeto**

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto la regulación de las relaciones laborales entre la Fundación Centro Asociado de la UNED Bizkaia, en adelante UNED Bizkaia, y el personal de administración y servicios de esta.

### **Artículo 2. Partes**

Son parte en este Convenio UNED Bizkaia y sus trabajadores. UNED Bizkaia está representada por su Presidente y los trabajadores, por el Delegado de Personal, elegido por ellos.

### **Artículo 3. Ámbito personal**

Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación a todo el personal de Administración y Servicios, independientemente de la función o categoría profesional, que se encuentre vinculado a UNED Bizkaia mediante un contrato de trabajo de naturaleza laboral.

### **Artículo 4. Ámbito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma.

La duración de este Convenio será hasta el 31 de diciembre del año 2019.

Concluido el período de vigencia, se prorrogará a partir de 1 de enero de 2020, por la tácita reconducción, si no mediara denuncia expresa de las partes.

### **Artículo 5. Carácter.**

El Convenio tiene un carácter mínimo, necesario e indivisible a todos los efectos. Las condiciones pactadas en el mismo constituirán un todo orgánico unitario, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto, ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

### **Artículo 6. Interpretación sistemática e integradora.**

El sentido y alcance de las condiciones establecidas en el Convenio deberán entenderse y aplicarse en consonancia con la totalidad de este, con el fin de que las omisiones, lagunas o ambigüedades que pueda contener no lleguen a perturbar el recto sentido de lo pactado.

### **Artículo 7. Aplicación.**

1. Directa. Las partes signatarias del Convenio se comprometen a la aplicación directa del mismo, y a no promover cuestiones que pudieran suponer modificaciones de las condiciones pactadas en su texto.

2. Preferente. Los artículos y disposiciones contenidas en este Convenio se aplicarán con preferencia a cualesquiera otras, y en todo lo no previsto en el mismo será de aplicación supletoria la correspondiente normativa vigente.

A los solos efectos de facilitar su lectura, todas las referencias para los que en este documento se utiliza la forma de masculino genérico deben entenderse aplicables, indistintamente, tanto a mujeres como a hombres.

### **Artículo 8. Condiciones más beneficiosas.**

Las condiciones de este Convenio sustituyen a los pactos y otras disposiciones que hasta ahora han regulado las relaciones de trabajo entre las partes, que quedarán extinguidas y sin efecto, y absorbidas y compensadas por las de este Convenio.

Se respetarán, manteniéndose estrictamente *ad personam*, las condiciones particulares que, con carácter global y en cómputo anual excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio y vengan derivadas de norma preexistente estatal o convenida colectivamente.

## **TITULO I – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y PLANTILLA**

### **Artículo 9. Organización del trabajo.**

1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de UNED Bizkaia, que la ejercerá dentro de los límites establecidos por la legislación vigente y el presente convenio y respetando los cauces de participación de los representantes legítimos de los trabajadores.

2. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos. Son criterios inspiradores los siguientes:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de trabajadores y trabajadoras.
- d) La profesionalización y promoción del personal.
- e) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- f) La racionalización, simplificación y mejora de procesos y métodos de trabajo.

### **Artículo 10. Clasificación del personal por realización de funciones.**

1. El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasifica, conforme a las funciones que realiza, en las categorías que figuran en el Anexo I de este Convenio.

2. Las categorías especificadas son enunciativas y no supone la obligación de tener provistas todas ellas, si la necesidad o el volumen de la actividad del centro no lo requiere.

En cualquier caso, será UNED Bizkaia la que determine la plantilla necesaria para cada servicio.

### **Artículo 11. Clasificación del personal por razón de permanencia.**

1. Por razón de permanencia el personal afectado por el convenio se clasifica en personal fijo, y personal contratado por duración determinada.

2. Tendrá la consideración de personal contratado por duración determinada el personal con contrato eventual.

## Artículo 12. Contratación.

La admisión de nuevo personal se ajustará a las normas generales sobre contratación de trabajadores dispuesto legalmente en materia de contratación.

El Contrato de Trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberá formalizarse por escrito.

## Artículo 13.- Período de Prueba.

Todo el personal fijo de nuevo ingreso quedará sometido a un periodo de prueba, cuya duración máxima será de quince días naturales.

Durante el periodo de prueba, tanto el trabajador como UNED Bizkaia, podrán resolver libremente el contrato, sin plazo de preaviso ni derecho a indemnización.

Al personal contratado por duración determinada, de acceder a la condición de fijo, se le computarán todos los días trabajados como válidos para el periodo de prueba y para la antigüedad.

## Artículo 11. Ceses.

Cuando el trabajador cese a instancia de la empresa, ésta deberá dar cumplimiento a lo legislado al efecto.

Si el cese se debe a voluntad del trabajador, éste deberá notificarlo a la empresa por escrito con, al menos 15 días de antelación. Caso de incumplimiento, la empresa podrá descontarle de su liquidación dos días de salario por cada día de retraso en el preaviso, hasta un máximo de 30 días.

Si la empresa recibe el preaviso en tiempo y forma, estará obligada a abonar al trabajador la liquidación correspondiente. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de dos días de salario por cada día de retraso en el abono de su liquidación, hasta un máximo de 30 días.

En el caso de acceso a la función pública el preaviso podrá hacerse dentro de los siete días siguientes a contar desde la publicación de las listas definitivas de aprobados.

El cese del personal contratado por duración determinada tendrá lugar al finalizar el contrato, por expiración del plazo convenido o de la prórroga en su caso.

## Artículo 12. Jubilación.

1. Para la edad de jubilación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias que resultaren aplicables.

2. UNED Bizkaia formalizará contratos de relevo para la sustitución de trabajadores laborales jubilados parcialmente.

Las condiciones en las que se materializará la jubilación parcial y el consiguiente contrato de relevo se adoptarán de común acuerdo entre UNED Bizkaia y los trabajadores jubilados parcialmente.

El contrato de relevo durará el tiempo en que dure la jubilación parcial, extinguiéndose en todo caso en el momento en que el jubilado parcial alcance la edad de 65 años.

El trabajador que se jubila parcialmente deberá cumplir, en cada momento, los requisitos generales exigidos para causar pensión contributiva por la legislación vigente.

La solicitud se realizará en el momento en que se cumplan dichos requisitos. En cualquier caso, el trabajador que solicita la jubilación parcial podrá desistir de su solicitud con anterioridad a la adjudicación del contrato al relevista.

El sistema de cobertura de los contratos de relevo será el establecido, en cada momento, en la legislación vigente.

Las retribuciones a abonar por UNED Bizkaia, tanto al jubilado parcial como al relevista, serán la parte proporcional, de arreglo a su dedicación, de las reconocidas en convenio colectivo para la categoría con la que trabaja, con los incrementos salariales que se apliquen en cada año.

## TITULO II - JORNADA, CALENDARIO Y HORARIO, VACACIONES

### Artículo 13. Jornada.

1.- La jornada completa de trabajo en cómputo anual será de **1.480 horas**. Podrá contratarse personal con jornada reducida de distinta duración, en función de las necesidades del centro, percibiendo su retribución en proporción al número de horas contratadas.

2.- Con carácter general, el personal cumplirá la jornada de la siguiente manera:

#### 2.1.-Jornada ordinaria:

37 horas y 30 minutos semanales en régimen de jornada partida que se distribuirán necesariamente entre los cinco días hábiles de la semana. El trabajador dispondrá de una pausa para la comida de una duración mínima de media hora. El trabajador podría distribuir la jornada semanal realizando en jornada partida cuatro días y el quinto en jornada continua. La elección como jornada continua de un día a la semana le corresponderá a cada trabajador y deberá contar con el visto bueno de la dirección, quien velará siempre por las necesidades del servicio. Esta jornada se realizará desde el 16 de septiembre y durante el período lectivo establecido en el calendario académico.

#### 2.2.- Jornada en períodos especiales:

30 horas semanales en turnos de mañana o tarde que se distribuirán necesariamente entre los cinco días hábiles de la semana. Esta jornada se realizará las semanas de exámenes y las semanas intermedias.

18 horas semanales en turnos de mañana que se distribuirán necesariamente entre los tres días hábiles de Semana Santa.

#### 2.3.- Jornada de verano:

30 horas semanales en turnos de mañana que se distribuirán necesariamente entre los cinco días hábiles de la semana. Esta jornada se realizará desde la finalización de los exámenes de junio hasta el 15 de septiembre (incluido).

3.- Jornada de teletrabajo. El personal podrá realizar parte de su jornada fuera de las dependencias del Centro utilizando tecnologías de la información y comunicación. Este tipo de jornada tendrá carácter voluntario para el trabajador y deberá contar con la aprobación de la dirección del Centro. No podrán acogerse a esta modalidad el personal que ocupe puestos de trabajo en servicios de atención al público. Igualmente queda excluido el personal que ocupe puestos de trabajo que lleven aparejadas funciones de dirección, coordinación o jefatura de servicio.

#### Artículo 14. Calendario y horario.

Aualmente, durante el último trimestre, se procederá a la elaboración del Calendario laboral para el año siguiente, como instrumento a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de los horarios del personal de administración y servicios. Lo aprobará la dirección del Centro, previa negociación con los representantes del personal, siendo un calendario único para el conjunto del personal de administración y servicios de UNED Bizkaia. Durante la vigencia del presente Convenio, en la negociación del calendario anual se podrían analizar la procedencia, en su caso, de jornadas diferentes a las expresadas en este Convenio, que, entre otros elementos a considerar, velará siempre por las necesidades de servicio, que no hubiere perjuicios entre el personal y la eventualidad de un sistema rotatorio cuando no hubiere acuerdo en el ámbito de organización correspondiente.

El calendario laboral estará sujeto a los siguientes criterios:

a) El cómputo de trabajo efectivo anual, así como su distribución en las distintas jornadas serán los establecidos en el art. 13 del Convenio, dependiendo de la jornada semanal que cada trabajador tenga estipulada.

b) Se considerarán, exclusivamente, como días no laborables:

Los sábados y domingos de todo el año.

Las festividades establecidas por el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco.

Las festividades locales que se establezcan por las Delegaciones Territoriales del citado Departamento.

Santo Tomás de Aquino (Patrón de la Universidad).

c) Durante el período no lectivo coincidente con las vacaciones de Semana Santa, se tendrá derecho a disfrutar de la Semana de Pascua.

d) Durante el período no lectivo coincidente con las vacaciones de Navidad, se tendrá derecho a disfrutar desde el día 24 de diciembre al 6 de enero, ambos inclusive.

e) Un día de libre disposición.

f) El personal que acredite 15 o más años de servicios prestados tendrá derecho, además, a los días de libre disposición que correspondan conforme a la siguiente escala.

|                            |                                |
|----------------------------|--------------------------------|
| 15 años de servicio        | 1 día de libre disposición     |
| 18 años de servicio        | 2 días de libre disposición    |
| 24 años de servicio        | 3 días de libre disposición    |
| 27 años de servicio        | 4 días de libre disposición    |
| Cada 3 años a partir de 27 | 1 día más de libre disposición |

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al de cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior.

Los días de libre disposición son retribuidos y no recuperables, debiendo disfrutarse preferentemente a lo largo del año natural y en todo caso antes del 30 de junio del año siguiente.

### Artículo 15. Compensación de horas extraordinarias.

El personal que por necesidades de servicio u otras circunstancias de análoga naturaleza fehacientemente justificadas requiera prolongar la prestación de servicios fuera de la jornada propia de su puesto de trabajo, será beneficiario de la compensación correspondiente por el concepto de horario extraordinario.

1. Tendrá la consideración de horario extraordinario, el tiempo de trabajo que, de forma excepcional, es realizado por el Personal de Administración y Servicios, una vez cumplida la jornada diaria según lo previsto en el calendario laboral: jornada, horario y vacaciones del Personal de Administración y Servicios que en cada momento resulte de aplicación.

2. Las horas extraordinarias, salvo situaciones de emergencia o catástrofe, deberán ser autorizadas por la Dirección. La Dirección informará mensualmente al Delegado Sindical de las horas extraordinarias realizadas.

3. Con carácter general, las horas extraordinarias se compensarán por horario ordinario de trabajo, a razón de dos horas de descanso por cada hora extraordinaria invertida.

4. Cuando las horas extraordinarias se realicen en horario nocturno o festivo, y tal tipo de jornada no forme parte de la ordinaria del puesto de trabajo, las horas extraordinarias se compensarán a razón de dos horas y media de descanso por cada hora extraordinaria invertida.

5. Se entenderá por trabajo en periodo nocturno el efectuado entre las 22:00 horas y las 06:00 horas. Por trabajo en día festivo se considerará el tiempo que media entre las 22:00 horas del día de la víspera del sábado, domingo o festivo, y las 06:00 horas del siguiente día laborable.

6. Las horas de compensación se disfrutarán preferentemente a lo largo del año natural y en todo caso antes del 30 de septiembre del año siguiente.

### Artículo 16. Vacaciones.

1. El personal al que es de aplicación el presente convenio tendrá derecho al disfrute de 22 días de vacaciones retribuidas o de los días que en proporción correspondan, cuando el tiempo trabajado fuera inferior a un año.

2. Las vacaciones no podrán ser compensadas ni en todo ni en parte en metálico excepto cuando en el transcurso del año se produzca la extinción de la relación de empleo del trabajador, o sea declarado en la situación de excedencia o de suspensión de funciones y aún no haya disfrutado o completado en su total disfrute el periodo vacacional.

3. Las vacaciones habrán de ser disfrutadas durante el período comprendido entre el lunes siguiente a la realización de los exámenes de junio y el 31 de agosto. Una parte de estas se disfrutarán obligatoriamente coincidiendo con el periodo de cierre del Centro que se producirá la primera quincena de agosto. La elección del disfrute del resto de los días le corresponderá a cada trabajador y deberá contar con el visto bueno de la Dirección del Centro, quien velará siempre por las necesidades del servicio. El derecho a elección de turno de vacaciones será rotatorio, salvo acuerdo de los trabajadores afectados. La denegación por la Dirección del Centro del periodo vacacional que se solicite deberá ser motivada.

4. Si bien lo indicado en los apartados precedentes constituye la norma general, la Dirección del Centro podrá autorizar el disfrute de las vacaciones fuera del periodo establecido, siempre que las necesidades de servicio debidamente acreditadas lo permitan. En todo caso, se disfrutarán antes del 28 de febrero del año siguiente.

5. Las situaciones de incapacidad temporal y maternidad durante el período vacacional interrumpirán su disfrute, teniendo derecho el interesado o interesada a continuar el disfrute de los días que resten dentro de los seis meses siguientes a la fecha de alta, respetando las necesidades del servicio.

### TÍTULO III - PERMISOS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN. SITUACIONES Y EXCEDENCIAS

#### Artículo 17. Permisos.

1.-El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos que a continuación se detallan.

- a) Enfermedad o accidente.
- b) Gestación, alumbramiento y lactancia.
- c) Adopción y acogimiento.
- d) Paternidad.
- e) Matrimonio propio o de parientes.
- f) Enfermedad grave, accidente, hospitalización o fallecimiento de parientes.
- g) Reducción de jornada por enfermedad muy grave de parientes de primer grado.
- h) Deberes inexcusables de carácter público o personal.
- i) Traslado o mudanza del domicilio habitual.
- j) Ejercicio de funciones de representación sindical o de personal.

2. Asimismo, podrán concederse los permisos que a continuación se describen y de acuerdo con las normas que en ellos se establecen:

- a) Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.
- b) Cuidado de menores o discapacitados, o de familiares con enfermedad.
- c) Atención a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.
- d) Estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con las funciones o puesto de trabajo que se desempeñe.
- e) Realización de exámenes y estudios no directamente relacionados con las funciones o puesto desempeñado.
- f) Asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional o sindical.
- g) Cumplimiento de las funciones derivadas de cargo electivo.
- h) Asuntos propios.

3. Todas las referencias que se hacen en este Título al cónyuge se hacen extensibles también a la persona que conviva como pareja estable con el trabajador, siempre que tal condición quede acreditada. Cuando exista esta convivencia estable los parentescos por afinidad habrán de entenderse, asimismo, en los mismos términos que para las personas casadas.

A los solos efectos de facilitar su lectura, todas las referencias para los que en este documento se utiliza la forma de masculino genérico deben entenderse aplicables, indistintamente, tanto a mujeres como a hombres.

4. El disfrute de los días laborables objeto de la concesión de los permisos regulados en el presente título habrá de tener lugar necesariamente en las fechas en que se produzcan los supuestos de hecho que las motivan, salvo que expresamente se establezca otra posibilidad.

5. La duración de los permisos contemplados en este título no podrá exceder de la fecha del vencimiento del contrato cuando se trate de personal temporal.

6. No podrá simultanearse el disfrute de más de una de las modalidades de permisos previstos en el presente artículo, a excepción de la pausa por lactancia y los permisos que conlleven reducción de jornada, que podrán ser compatibles con los demás. Durante el periodo de disfrute de las vacaciones no se podrá hacer uso de ningún permiso retribuido, con la salvedad del permiso por enfermedad o accidente.

7. Transcurrido el periodo de disfrute de los permisos correspondientes los trabajadores deberán reintegrarse inmediatamente a sus respectivos puestos de trabajo.

8. El disfrute de los permisos regulados en los artículos 29 a 35 estará condicionado a su concesión por la dirección del Centro.

#### **Artículo 18. Permiso por enfermedad o accidente.**

1. Los trabajadores, en los supuestos de enfermedad o accidente que le incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por parte de baja de los servicios de asistencia sanitaria, gozarán de permiso hasta el alta médica correspondiente, sin que pueda superarse el periodo máximo de contratación determinado.

2. En estos supuestos de incapacidad temporal UNED Bizkaia complementará las prestaciones que se perciban con cargo al correspondiente régimen de previsión para garantizar el 100% de las retribuciones durante la situación de baja hasta un periodo máximo de 18 meses, en tanto permanezca en vigor el contrato de trabajo.

UNED Bizkaia, mediante reconocimiento a cargo del Área Médica del Servicio de Prevención, podrá hacer seguimiento y verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador, al objeto de conocer el mismo, prestarle la ayuda necesaria y contribuir a su mejor y pronta recuperación. La negativa a dichos reconocimientos podrá acarrear la pérdida de la retribución complementaria antes citada, previo trámite de audiencia por escrito con la persona afectada.

3. Agotado el mencionado periodo máximo de dieciocho meses y siempre que durante el mismo la persona afectada hubiera solicitado la declaración de algún grado de invalidez permanente, tendrá derecho a la percepción del importe señalado en el apartado anterior, hasta que fuera dado de alta médica con o sin declaración de incapacidad. En los supuestos en que fuera declarada la incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran invalidez, el citado derecho se extenderá hasta el día anterior a la fecha de efectos económicos expresada en la resolución dictada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social. Cuando esta fecha tuviera carácter retroactivo, el importe a que asciendan los complementos abonados desde la misma será deducido de la indemnización a que tuviera derecho a percibir.

4. En los supuestos en los que se prevea la posibilidad de recuperación una vez transcurridos los dieciocho meses de Incapacidad Temporal y, por tanto, no proceda la solicitud de declaración de incapacidad permanente, pero persista la incapacidad temporal para el normal desarrollo de las funciones, se mantendrá el complemento de las prestaciones y la cotización a la Seguridad Social hasta la fecha en la que se produzca el alta.

A los solos efectos de facilitar su lectura, todas las referencias para los que en este documento se utiliza la forma de masculino genérico deben entenderse aplicables, indistintamente, tanto a mujeres como a hombres.

5. Si durante el permiso por enfermedad o accidente se realizaran trabajos por cuenta propia o ajena, se perderá el derecho a la percepción del importe establecido en el apartado 2 de este artículo debiendo restituir a UNED Bizkaia en el plazo de un mes las cantidades indebidamente percibidas, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria en que hubiere podido incurrir.

6. Quien prolongue voluntaria e injustificadamente el estado de enfermedad o accidente, con independencia de cualesquiera otras responsabilidades incurrirá en responsabilidad disciplinaria y perderá el derecho a la percepción del importe establecido en el apartado 2 de este artículo.

### **Artículo 19. Permiso por gestación, alumbramiento y lactancia.**

1. Las trabajadoras tendrán derecho a disfrutar por estado de gestación y alumbramiento de un permiso ininterrumpido de dieciocho semanas, ampliables en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del nacido, y por cada hijo a partir del segundo en el caso de parto múltiple. Este permiso se distribuirá a opción de la interesada, 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.

1.1. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que sea el otro progenitor quien disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En el caso de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de estos no podrá exceder de las dieciocho semanas previstas o de las que correspondan en los casos de discapacidad o parto múltiple antes citados.

1.2. Si una vez agotado el periodo total del permiso la mujer trabajadora presentara un cuadro clínico que le impidiera la reincorporación al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de incapacidad temporal, debiendo observar al efecto los trámites preceptivos.

1.3. Si conforme a lo regulado en los apartados anteriores el padre hiciera uso de al menos cuatro semanas de permiso, tendrá derecho, además, al disfrute adicional de otras dos semanas.

2. Asimismo, la trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo por cada hijo menor de doce meses, que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia natural o artificial. En el supuesto de parto múltiple, la duración de dicha pausa será de dos horas, siendo igualmente divisible en dos fracciones. La madre podrá sustituir este derecho por una reducción equivalente de la jornada ordinaria de trabajo con la misma finalidad.

2.1. El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para el caso de lactancia artificial podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora de la madre y su renuncia o imposibilidad para su disfrute.

2.2. La trabajadora podrá optar entre hacer uso del permiso previsto en el apartado 2 o acumular el tiempo resultante al permiso por parto. Ha de tenerse en cuenta que únicamente serán computables a estos efectos las horas correspondientes a días que fueran susceptibles de prestación efectiva de servicios. Por ello, en el momento de su solicitud, la trabajadora deberá comunicar si en el tiempo que resta hasta el cumplimiento del duodécimo mes solicitará el disfrute de licencias, permisos, vacaciones o excedencias, al objeto de proceder a la exclusión de estos periodos del cómputo.

La trabajadora podrá optar también por realizar su jornada de trabajo en régimen continuado, siempre que se cuente con la autorización del órgano correspondiente.

3. Las trabajadoras, previa prescripción facultativa, tendrán derecho a un permiso de dos horas diarias para gimnasia preparto durante un periodo máximo de dos meses. Asimismo, ellas y sus cónyuges o parejas tendrán derecho a un permiso para acudir a las consultas para realización de exámenes prenatales.

A los solos efectos de facilitar su lectura, todas las referencias para los que en este documento se utiliza la forma de masculino genérico deben entenderse aplicables, indistintamente, tanto a mujeres como a hombres.

*Manuel de Guzmán*

4. El período de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado por la trabajadora al período de descanso por maternidad y, en su caso, la licencia por lactancia, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda, prorrogándose el contrato de la persona sustituta por el periodo correspondiente. Esta acumulación debe realizarse inmediatamente después del período de descanso por maternidad o, en su caso, de la licencia por lactancia, sin que se produzca la reincorporación de la trabajadora a su puesto de trabajo.

5. UNED Bizkaia abonará a la trabajadora, o al trabajador cuando corresponda, el complemento a la prestación económica reconocida por el INSS que garantice la percepción del 100% de las retribuciones durante el disfrute del permiso contemplado en este artículo.

#### **Artículo 20. Permiso por adopción o acogimiento.**

1. En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años, el trabajador tendrá derecho a un permiso de dieciocho semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en los supuestos de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo a partir del segundo por adopción o acogimiento múltiple. El plazo se computará a elección del trabajador adoptante, 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. La duración de este permiso será, asimismo, de dieciocho semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores de más de seis años, cuando se trate de menores con discapacidad o minusvalía o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciocho semanas previstas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple.

2. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo del padre y de la madre al país de origen del adoptado o adoptada, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

3. Si conforme a lo regulado en los apartados anteriores el padre hiciera uso de al menos cuatro semanas de permiso, tendrá derecho, además, al disfrute adicional de otras dos semanas.

4. Al permiso contemplado en este artículo se podrá acumular el periodo de disfrute de las vacaciones, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.

#### **Artículo 21. Permiso por paternidad.**

1. Por nacimiento, adopción o acogimiento el padre gozará de un permiso ininterrumpido de la duración que establezca la legislación vigente, a computar desde la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

2. UNED Bizkaia abonará al trabajador un complemento a la prestación económica reconocida por el INSS que garantice la percepción del 100% de las retribuciones durante el disfrute de este permiso.

#### **Artículo 22. Permiso por matrimonio propio o de parientes.**

1. Por razón de matrimonio propio, el personal tendrá derecho a un permiso de 20 días naturales que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo siempre la fecha de celebración del matrimonio en ese período. Este permiso se podrá acumular al período vacacional con anterioridad o posterioridad a su disfrute, comunicándolo siempre con un plazo mínimo de quince días de antelación al órgano correspondiente.

2. Igualmente tendrá derecho a este permiso el trabajador que constituye una pareja de hecho en los términos contenidos en la Ley 2/2003, de 7 de mayo, reguladora de las parejas de hecho, siempre que se acredite mediante certificación expedida por el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de Euskadi o de otro Registro similar si ninguna de las partes de la pareja tiene fijada su residencia en esta Comunidad Autónoma. En ausencia de Registro, será suficiente un certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del Municipio donde los interesados estuvieran domiciliados.

Únicamente podrán disfrutar de este permiso quienes inicien una convivencia estable con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio. Entre el inicio de la convivencia y el inicio de disfrute del permiso no mediará más de un mes natural.

3. No cabrá disfrutar de nuevo permiso por matrimonio o inicio de convivencia estable hasta que no haya transcurrido un período de 6 años, y en ningún caso cuando los miembros que forman la pareja sean los mismos.

4. Cuando el matrimonio lo contraigan padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, nietos y abuelos, el trabajador tendrá derecho a un permiso de un día natural coincidente con la fecha de celebración del matrimonio, que podrá ampliarse a tres días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 kilómetros del lugar de residencia.

#### **Artículo 23. Permiso por enfermedad grave, accidente, hospitalización o fallecimiento de parientes.**

1. El permiso a que tiene derecho el personal por estos conceptos contiene los siguientes períodos de duración:

A) Cinco días laborables por enfermedad grave, accidente, hospitalización o fallecimiento del cónyuge, compañero, hijos, así como de los padres si mediara convivencia.

B) Tres días laborables por enfermedad grave, accidente, hospitalización o fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia.

C) Tres días laborables por intervención quirúrgica de cirugía mayor sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, compañero, hijos, así como de los padres si mediara convivencia.

2. Los citados períodos de permiso se ampliarán en dos días naturales más, si los hechos motivados se produjeran a más de 150 km. del lugar de residencia habitual del trabajador.

3. En los casos de enfermedad grave justificada de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, el personal tendrá derecho a un segundo permiso, por el mismo período de duración, pasados 30 días consecutivos desde la finalización del primero, sin que sea de aplicación en este caso la ampliación por distancia de la residencia habitual. No obstante, en los casos de enfermedad terminal, el derecho a esta segunda licencia podrá ejercerse automáticamente, con la sola comunicación verbal o telefónica a la Dirección del Centro, sin que sea necesario el transcurso de los treinta días citados.

En el caso de acogerse al permiso de enfermedad grave justificada de familiares de consanguinidad o afinidad hasta segundo grado, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, si durante la duración del mismo se produjese el fallecimiento de la persona enferma, se contabilizarán a partir de la fecha los días correspondientes al permiso de defunción.

4. A los efectos anteriores, se entenderá por enfermedad grave, la así considerada por los correspondientes servicios médicos.

5. El disfrute de los días laborables objeto de la concesión de las licencias reguladas en el presente artículo, habrá de tener lugar necesariamente en las fechas en que se produzcan los supuestos de hecho que las motivan.

**Artículo 24. Permiso para reducción de jornada por enfermedad muy grave de parientes de primer grado.**

Para el cuidado de un familiar de primer grado, o de grado más lejano si mediara convivencia, por razones de enfermedad muy grave el personal de este Convenio tendrá derecho a una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por el plazo máximo de un mes. Para disfrutar de este permiso se deberá acreditar fehacientemente ante el órgano correspondiente la sujeción del hecho causante a la gravedad expresada.

**Artículo 25. Permiso para cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.**

1. Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, el personal laboral tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

2. En el presente Convenio tendrán este carácter los siguientes.

- a) Citaciones de tribunales, juzgados, comisarías y órganos similares.
- b) Pasaporte, DNI, certificados y registros en centros oficiales.
- c) Requerimientos y trámites notariales.
- d) Trámites necesarios en organismos oficiales.
- e) Examen o renovación del carné de conducir.
- f) Asistencia a reuniones con los profesores o tutores de los hijos, con un máximo de cuatro horas anuales.
- g) Acompañamiento, debido a su estado, a parientes con discapacidad psíquica o física, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, a la realización de trámites puntuales de los previstos los apartados a) y b).
- h) asistencia a reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en calidad de cargo electivo como concejal o concejala, diputado o diputada, juntero o juntera, parlamentario o parlamentaria, miembros de las juntas administrativas o alcalde pedáneo.

3. El disfrute de este permiso en cualquiera de sus apartados exigirá la acreditación formal de su cumplimiento.

**Artículo 26. Permiso por traslado o mudanza del domicilio habitual.**

Para facilitar el traslado o mudanza de su domicilio habitual el personal tendrá derecho a un permiso de dos días naturales, debiendo en todo caso justificarse con el correspondiente certificado de empadronamiento.

### **Artículo 27. Permiso por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.**

El personal que ejerza funciones de representación sindical o del personal tendrá derecho a disfrutar del correspondiente permiso de conformidad con las circunstancias, plazos, requisitos y prescripciones que establezca la normativa vigente y las estipulaciones contenidas en el presente Convenio.

### **Artículo 28. Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.**

1. El personal gozará de permiso para acudir, por necesidades propias, o de hijos menores de 16 años, o padres con incapacidad o mayores de 65 años a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando estas asistencias se encuentren debidamente justificadas y los centros donde hayan de efectuarse no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de horas de trabajo. Este permiso se hará extensivo al cónyuge, hijos mayores de 16 años, siempre que se trate de tratamiento invasivo o en el caso de que el propio facultativo lo requiera.

2. Este permiso, que será retribuido, tendrá con carácter general la duración por el tiempo imprescindible para asistir a la consulta, con un máximo de cuatro horas, salvo casos excepcionales debidamente acreditados.

### **Artículo 29. Permiso para cuidado de menores, personas con discapacidad física, psíquica o sensorial y cónyuge o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, con enfermedad grave o drogodependencia en proceso acreditado de rehabilitación**

El personal que, por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún o alguna menor de doce años, anciano que requiera especial dedicación, persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, o bien tenga a su cuidado al cónyuge, pareja de hecho o pariente por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, o aun de grado más lejano si mediara convivencia, que padezca enfermedad grave continuada o sea drogodependiente en proceso acreditado de rehabilitación, podrá solicitar un permiso consistente en la reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un octavo, en un quinto, en un tercio o en la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, en los supuestos de hijos con una discapacidad igual o superior al 65%, podrá solicitarse la reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un tercio, siendo en tal caso la reducción de las retribuciones equivalente a un sexto de las que se vinieran percibiendo en todos los conceptos

### **Artículo 30. Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.**

El personal que tenga que atender o cuidar a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o aun de grado más lejano si mediara convivencia, por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico, dispondrá de un permiso retribuido de hasta cincuenta horas anuales. Con carácter general, el tiempo máximo de uso diario de este crédito horario será de dos horas y su disfrute habrá de realizarse siempre coincidiendo con alguna de las entradas o salidas al trabajo.

**Artículo 31. Permiso para realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con las funciones o puesto de trabajo desempeñado.**

1. Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional referidos a materias directamente relacionadas con las funciones o puestos desempeñados podrá concederse permiso al personal que sea admitido a cursar los mismos en centros de formación de carácter oficial
2. El período de duración de este permiso no podrá exceder del equivalente a un curso académico.
3. Este permiso conlleva la compensación económica a que hubiere lugar, siempre y cuando los gastos correspondientes no estén cubiertos por la entidad organizadora del curso.

**Artículo 32. Permiso para realización de exámenes y de estudios no directamente relacionados con las funciones o puesto de trabajo desempeñado.**

Para la realización de estudios que se refieran a materias no directamente relacionadas con las funciones o puesto de trabajo desempeñado, el personal laboral tendrá derecho al permiso necesario para concurrir a exámenes en centros oficiales u homologados, a razón de hasta un día natural por cada prueba o examen a realizar, tanto en convocatorias ordinarias como extraordinarias, y presentando siempre el correspondiente justificante. Dicho permiso se ampliará a dos días naturales si el examen se realiza a más de 150 km del lugar de residencia del examinando. Este permiso será retribuido.

**Artículo 33. Permiso para asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional o sindical.**

1. Podrá concederse permiso retribuido para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposios, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical, de acuerdo con las necesidades del servicio y previa autorización de la Dirección.
2. El permiso solicitado a iniciativa del trabajador tendrá carácter retribuido hasta un límite de cinco días, siendo no retribuido el exceso sobre este límite, y no causará derecho al abono de indemnización alguna, por ningún concepto, ni dietas, gastos de viaje, estancia o inscripción, que correrán a cargo de la persona interesada. En todo caso, exigirá la previa autorización de la Dirección.

**Artículo 34. Permiso para atender las funciones derivadas de cargo electivo.**

1. El personal laboral que ostente la condición de cargo electivo institucional dispondrá de permiso por el tiempo necesario para el desempeño de aquellas funciones derivadas de dicha condición que no se encuentren incluidas en los supuestos del artículo 25.2.h), siempre que el montante total de este permiso no supere el 10% de la jornada anual.
2. El tiempo disfrutado en virtud de este permiso no dará derecho a retribución alguna, siendo objeto de la recuperación horaria correspondiente.
3. También podrán, alternativamente, disfrutar de un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un octavo, en un quinto, un tercio o en la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

### Artículo 35. Permiso por asuntos propios.

1. El permiso por asuntos propios, salvo causas muy justificadas, sólo podrá solicitarse después de haber transcurrido un año del ingreso o reingreso en el servicio activo.

2. Los permisos concedidos por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna, siendo excluido el período de su disfrute del cómputo para el cálculo de vacaciones y su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años. El cómputo de los dos años comenzará el día en que se inicie el disfrute del permiso, de modo que si éste se concede por un período de tres meses continuados no podrá otorgarse otro de la misma naturaleza hasta transcurridos dos años desde tal fecha. Para solicitudes por un período inferior, el cómputo comenzará igualmente el día en que se inicie el disfrute, y en el plazo de dos años desde tal fecha podrán concederse permisos por asuntos propios por el período que reste hasta completar tres meses.

3. En los casos en que el permiso se solicite para la realización de estudios oficiales, se podrán conceder hasta cuatro meses continuados por una sola vez y con una periodicidad anual. En los supuestos en que se determine, la realización de estudios oficiales podrá conllevar el derecho a una reducción de jornada de un octavo, un quinto o de un tercio de su duración con reducción proporcional de retribuciones.

4. En el supuesto de que el permiso se solicite para la realización de una misión en países en vías de desarrollo, al amparo de Organizaciones no gubernamentales de desarrollo, su duración acumulada no podrá exceder de dos años cada cinco años, siendo el período mínimo de disfrute de tres meses.

5. Permiso recuperable para la realización de pruebas de acceso a cualquier Administración Pública. Se concederá permiso para la realización de ejercicios correspondientes a pruebas selectivas previstas en convocatorias de ingreso en Cuerpos y Escalas de las Administraciones y Organismos Públicos. Este permiso se concederá por el tiempo necesario para hacer posible la asistencia a las pruebas. El tiempo disfrutado en virtud de los permisos contemplados en este apartado, que no darán derecho a retribución alguna, podrá ser objeto de la recuperación horaria correspondiente, conforme a lo que a este efecto se disponga por el órgano correspondiente, atendiendo a las necesidades del servicio.

6. Asimismo se concederá permiso para visitar parientes hasta segundo grado de consanguinidad, que estuvieran cumpliendo penas privativas de libertad, por el tiempo que resulte necesario para ello, siempre y cuando las visitas no puedan efectuarse fuera del horario de trabajo.

7. El personal fijo podrá solicitar la reducción de jornada en la mitad, en un tercio, en un quinto o en un octavo de su jornada laboral, con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluidos trienios. La concesión de la reducción será incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario objeto de la reducción.

La solicitud será por el plazo mínimo de un año. Una vez interrumpido el tiempo de este permiso, no cabrá nueva solicitud hasta transcurridos tres años desde la finalización de su disfrute. Sólo podrá solicitarse después de haber transcurrido dos años del ingreso o reingreso en el servicio activo.

8. La concesión del permiso por asuntos propios, en sus distintas modalidades, estará subordinada a las necesidades de servicio. En caso de resolución denegatoria, ésta deberá ser motivada.

A los solos efectos de facilitar su lectura, todas las referencias para los que en este documento se utiliza la forma de masculino genérico deben entenderse aplicables, indistintamente, tanto a mujeres como a hombres.

## Artículo 36. Excedencias.

1. Durante la permanencia del trabajador en situación de excedencia, no devengará retribución alguna, no siendo computable este tiempo a efectos de antigüedad, salvo en cuanto se refiere a los tipos regulados en los apartados 2.1 y 2.4.

Desaparecida la causa que motivó la concesión de la excedencia, o transcurrido el tiempo máximo de permanencia en la misma, deberá ser solicitado el reingreso al servicio en el plazo máximo de treinta días. De no hacerse así en los supuestos de excedencias reguladas en los apartados 2.1, 2.3 y 2.4, el trabajador será declarado en situación de excedencia voluntaria, siempre que cumpla los requisitos que para ello se exigen.

La concesión de excedencia regulada en los apartados 2.1 y 2.4 de este artículo conllevará la reserva del puesto de trabajo. En los apartados 2.2 y 2.3, la efectividad del reingreso estará condicionada a la existencia de puestos vacantes propios de su Categoría Profesional. No obstante, en este caso, si hubiera vacante en Categoría inferior de la Especialidad, podrá el trabajador optar por ocuparla o esperar la existencia de vacante de la suya propia.

La confluencia de dos solicitudes de reingreso sin reserva de puesto de trabajo, sobre una misma vacante sobrevenida, se dirimirá concediendo prioridad a aquélla con fecha de Registro más antigua.

En aquellos tipos de excedencia que conlleve reserva del puesto de trabajo, ésta se perderá en caso de que el trabajador desarrolle cualquier actividad retribuida diferente a la que originó su concesión.

2. El personal con contrato laboral fijo en UNED Bizkaia podrá pasar a la situación de excedencia, en los tipos y condiciones que se establecen a continuación.

### 2.1. Excedencia forzosa.

Se concederá por la designación o elección para un cargo público o para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Podrá pasarse a este tipo de excedencia por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuando éste suponga la imposibilidad de prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses.

### 2.2. Excedencia voluntaria.

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

### 2.3. Excedencia por pasar a prestar servicios como funcionario o laboral en cualquier Administración pública.

El trabajador podrá permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma.

#### 2.4. Excedencia por cuidado de hijo a cargo.

El personal sujeto a este Convenio tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde el nacimiento de éste, durante el cual mantendrán el derecho a la reserva de su puesto de trabajo y de asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por UNED Bizkaia, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El tiempo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad.

#### 3. Excedencia especial y fomento del empleo.

El personal fijo podrá acceder a una excedencia especial de una duración de un año, estando obligada UNED Bizkaia a contratar a otra persona para su sustitución. Durante la permanencia la persona con esta excedencia mantendrá el derecho a la reserva de su puesto y será computable a efectos de antigüedad. La realización de cualquier actividad remunerada durante este periodo conllevará la pérdida de la reserva de puesto de trabajo.

Esta excedencia sólo podrá ser concedida a la misma persona una vez transcurridos cuatro años desde el final de la anterior excedencia. UNED Bizkaia asumirá el coste económico que pudiera determinar el mantenimiento de las cotizaciones a la Seguridad Social del personal durante este periodo.

#### **Artículo 37. Suspensión del contrato por motivo de privación de libertad.**

El personal cuya relación de servicios se encuentre suspendida de forma provisional por motivo de privación de libertad, tendrá derecho, en tanto no recaiga sentencia condenatoria, a la reserva de su puesto de trabajo. En esta situación se tendrá derecho a la percepción de sus retribuciones hasta que sea dictado el Auto de Prisión.

#### **Artículo 38. Suspensión del contrato por declaración de incapacidad permanente con reserva del puesto de trabajo.**

En aquellos supuestos en que el trabajador sea declarado en situación de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran invalidez, y estuviera expresamente previsto en la resolución dictada por el INSS que, previsiblemente esta situación de incapacidad fuera a ser objeto de revisión por mejoría que permitiera su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años. En este supuesto, el reingreso a su puesto de trabajo habrá de producirse en el plazo de treinta días a contar desde la notificación de la Resolución del INSS en que se revise la calificación.

## TITULO IV - RETRIBUCIONES

### **Artículo 39. Régimen retributivo.**

1. Las retribuciones del personal sujeto al presente Convenio, recogidas en el Anexo II, quedan estructuradas de la siguiente forma.

#### **1.1. Retribución básica.**

Salario base.

Pagas extraordinarias.

#### **1.2. Complementos salariales.**

Complementos personales: de antigüedad.

Complementos de función: de coordinación, de jefatura de servicio.

2. Únicamente serán abonadas las retribuciones por aquellos conceptos regulados en el Estatuto de los Trabajadores y de conformidad con lo establecido en el presente Convenio.

3. El abono de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, en los últimos días del mes correspondiente, y se hará efectivo, por abono en cuenta corriente o libreta de ahorro del trabajador.

### **Artículo 40. Complemento de antigüedad.**

1. El importe del complemento de antigüedad será, por cada tres años de servicios efectivos en UNED Bizkaia.

2. El complemento de antigüedad empezará a devengarse a partir del día en que se perfeccione, y se percibirá por meses vencidos y en las pagas extraordinarias.

3. Al personal no contratado como fijo, de acceder a esta condición, se le computarán como válidos para el periodo de prueba y para la antigüedad en el centro los días trabajados en contratos anteriores celebrados sin solución de continuidad, con una interrupción no superior a veinte días hábiles o con una interrupción coincidente con el periodo vacacional.

### **Artículo 41. Complemento de función.**

Es el complemento que percibe el trabajador por la asignación de funciones derivadas de una coordinación o de una jefatura de servicio.

### **Artículo 42. Pagas extraordinarias y de objetivos.**

El personal percibirá dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una a una mensualidad ordinaria más la antigüedad, que se harán efectivas en los meses de junio y diciembre.

El personal podrá percibir una paga de objetivos de una cuantía de 1.768 euros computable del 1 de diciembre al 30 de noviembre del año siguiente.

Al personal que cese o ingrese en el Centro en el transcurso del año se le abonarán las pagas prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicios en ese año.

## TITULO V –ACCIÓN SOCIAL

### **Artículo 43. Anticipos.**

Dentro de las consignaciones presupuestarias existentes y siempre que no se prevea la finalización del vínculo contractual antes de la finalización del mes de que se trate, el personal laboral tendrá derecho a la concesión de anticipos de nómina, sin interés alguno, de hasta el 100% de su salario líquido mensual. El anticipo concedido deberá ser compensado en la nómina correspondiente al mes solicitado.

Cuando la persona solicitante tuviera afectada parte de su retribución por cualquier retención mensual, la cuantía máxima del anticipo será igual al 100% del salario líquido una vez deducida la retención

### **Artículo 44. Adelantos de Nómina.**

1. Se considera adelanto de nómina el que se refiere al abono de cantidades con cargo a las retribuciones futuras a percibir por un vínculo contractual de duración previsible superior al período de devolución.
2. El saldo máximo de créditos vivos será el equivalente al 3% de la masa salarial. A este efecto, se entenderá por masa salarial el conjunto de las retribuciones fijas y periódicas, sin inclusión de los costes de seguros sociales, sustituciones de personal y complementos personales.
3. Para acceder al adelanto de nómina será necesario que concurra alguna de las siguientes circunstancias.
  - a) Matrimonio de la persona solicitante, o inicio de convivencia estable en pareja acreditada mediante certificado.
  - b) Divorcio, separación o nulidad del matrimonio de la persona solicitante.
  - c) Fallecimiento del cónyuge o hijos.
  - d) Nacimiento de hijos, o supuestos de adopción y acogimiento.
  - e) Enfermedad o intervención quirúrgica grave del o de la solicitante, o de su cónyuge, compañero, hijos, o de menores que tuviera en acogimiento.
  - f) Adquisición de vivienda habitual, y amortización de créditos bancarios, con ocasión de adquisición de vivienda habitual. En este supuesto el plazo máximo de reintegro será de 48 mensualidades.
  - g) Realización de obras necesarias e imprescindibles para la conservación de la vivienda habitual.
  - h) Traslado de domicilio a la localidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.
  - i) Adquisición de mobiliario para vivienda habitual.
  - j) Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales, por parte de la persona solicitante, su cónyuge, compañero, hijos o personas a su cargo.
  - k) Adquisición de vehículo. En el supuesto de que la adquisición de vehículo sea por motivo de su utilización como herramienta de trabajo, previamente justificado por la Gerencia, el plazo máximo de reintegro será de 42 mensualidades.
  - l) Otras circunstancias de análoga naturaleza que merezcan dicha calificación.
4. El importe máximo de los adelantos de nómina a conceder para todos los supuestos citados ascenderá a 6.000 euros, si bien para los casos e), f), g), h), i), j), k) y l), el importe a conceder vendrá determinado, dentro de dicho límite máximo, por la cuantía que figure en los justificantes de gastos que, como documentos acreditativos de la necesidad, deberán adjuntarse a la solicitud.

5. El plazo máximo de reintegro será de cuarenta y dos mensualidades. Estos adelantos no devengarán interés alguno, y podrán ser reintegrados en plazo inferior al señalado como máximo.

6. No podrá concederse ningún nuevo adelanto de nómina mientras no se tuvieran liquidados los compromisos de igual índole adquiridos con anterioridad. Asimismo, deberá transcurrir un período mínimo de seis meses entre la cancelación de un adelanto de nómina y la solicitud de concesión de otro. Cualquier cambio en la situación administrativa de los beneficiarios y beneficiarias de los adelantos de nómina que motive la baja en nómina por un período superior a tres meses, requerirá el previo reintegro en su totalidad del adelanto de nómina concedido.

7. Tramitación. El plazo máximo para la presentación de solicitudes de adelantos de nómina será en los dos meses anteriores o posteriores a la fecha del hecho causante. Las solicitudes deberán dirigirse a la Dirección del Centro.

## TÍTULO VI - FORMACIÓN Y EUSKALDUNIZACIÓN

### **Artículo 45. Formación.**

1. UNED Bizkaia promoverá medidas de reciclaje profesional del personal de este colectivo - preferentemente en horario laboral-, facilitando el acceso a los cursos de perfeccionamiento que pudieran organizarse al efecto.

2. El personal de plantilla del Centro, así como el personal jubilado, sus cónyuges o viudos, que no hayan contraído nuevas nupcias e hijos menores de 25 años, estará exento del pago de precios públicos por servicios académicos en las enseñanzas regladas impartidas por la UNED en cuando a primeras matrículas.

Esta exención no alcanzará a las tasas de secretaría (precios de secretaría, certificaciones, traslados, compulsas, seguro escolar, expedición de títulos).

### **Artículo 46. Euskaldunización.**

1. Los trabajadores tendrán derecho a que se les abonen -con cargo al fondo de formación- los gastos de matrícula de los cursos de euskaldunización y alfabetización a los que asistan fuera de la jornada de trabajo, con acreditación oficial de aprovechamiento expedida por HABE o las EOI a la finalización del curso.

2. Asimismo, aquellas personas que realizaran cursos de euskera fuera del horario laboral de al menos dos horas diarias de duración, u optaran por asistir a un curso en régimen de internado o curso intensivo, fuera de su jornada laboral, se les reconocerá derecho a disfrutar un permiso retribuido, con independencia del abono de gastos, en su caso, en los términos del párrafo anterior.

Este permiso se reconocerá también para los cursos en centros homologados por HABE o las EOI, aunque su duración fuera inferior a las dos horas diarias. La duración de este permiso será equivalente a un cuarto de las horas de asistencia al curso. En el caso de asistencia a barnetegis o cursos intensivos, el permiso será equivalente a un tercio de los días hábiles de asistencia al mismo. En ningún caso podrá exceder de 5 días hábiles al año el disfrute de este permiso, límite igualmente aplicable en el supuesto de disfrute de diferentes permisos por asistencia a sucesivos cursos.

La concesión de este permiso estará condicionada al logro de cierto nivel de aprovechamiento. Dicho aprovechamiento será el resultado de aprobado en las pruebas de los cursos correspondientes. El disfrute de este permiso se efectuará dentro del semestre siguiente a la finalización del curso de euskera y todo caso se subordinará a las necesidades del servicio.

## TITULO VII - SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

### **Artículo 47. Salud y Seguridad.**

1. UNED Bizkaia adoptará cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales: evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación del personal, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, y vigilancia de la salud.
2. El Centro facilitará al personal la realización de exámenes médicos personalizados con periodicidad anual.

## TITULO VIII – ACCIÓN Y PARTICIPACIÓN SINDICAL

### **Artículo 48. Actividad sindical.**

Los derechos sindicales y la actividad sindical se regirán en su ejercicio y desarrollo por la actual normativa, y en especial por el vigente «Acuerdo Marco sobre Derechos Sindicales y Ejercicio de la Actividad Sindical en la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi» (BOPV de 18 de noviembre de 1988) y otros futuros Acuerdos que se suscriban en el ámbito de esta Administración Autónoma.

### **Artículo 49. Asambleas.**

Se garantiza el derecho de los trabajadores del Centro, a reunirse en asamblea en el mismo Centro, fuera de las horas de trabajo, siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades docentes y servicios y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Las reuniones deberán ser comunicadas al director o directora del Centro, con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y de las personas no pertenecientes al Centro que vayan a asistir a la asamblea.

## TITULO IX - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### **Artículo 50. Faltas.**

1. Los trabajadores podrán ser sancionados en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.
2. Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

### **Artículo 51. Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves:

- a) El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones y tareas.
- b) La incorrección con el público, compañeros, subordinados y superiores.
- c) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.

A los solos efectos de facilitar su lectura, todas las referencias para los que en este documento se utiliza la forma de masculino genérico deben entenderse aplicables, indistintamente, tanto a mujeres como a hombres.

- d) La falta de puntualidad al trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes sin causa justificada.
- e) El descuido en la conservación de locales y material del centro.
- f) El incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

#### **Artículo 52. Faltas graves.**

Se considerarán faltas graves:

- a) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo.
- b) El originar o participar en altercados, en el centro de trabajo.
- c) Los actos que durante la jornada de trabajo atenten a la dignidad del trabajador o a la UNED.
- d) El causar por negligencia graves daños en la conservación de los locales y material del centro.
- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos días consecutivos o tres días alternos en el periodo de un mes.
- f) La falta de puntualidad al trabajo entre seis y diez veces al mes sin causa justificada.
- h) La embriaguez y toxicomanía, no habitual durante la jornada de trabajo.
- i) Abuso de autoridad de un superior con respecto a sus subordinados.
- j) En general, el incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador cuando cause graves trastornos al servicio y no merezcan la calificación de muy grave.
- k) La reincidencia en dos faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un curso escolar cuando haya mediado sanción.

#### **Artículo 53. Faltas muy graves.**

Se considerarán faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a las leyes en el ejercicio de sus funciones, así como toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- b) Las actuaciones manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la UNED o a los ciudadanos.
- c) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tenga o haya tenido acceso por razón de su función.
- d) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales, así como la realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- e) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- f) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de una o un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.
- g) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

A los solos efectos de facilitar su lectura, todas las referencias para los que en este documento se utiliza la forma de masculino genérico deben entenderse aplicables, indistintamente, tanto a mujeres como a hombres.

h) La falta de asistencia al trabajo durante tres días consecutivos o más de tres días alternos al mes sin causa justificada.

i) La simulación comprobada de enfermedad o accidente. Se entenderá en todo caso que existe falta cuando un trabajador declarado en baja por uno de los motivos indicados realice trabajos de cualquier clase por cuenta ajena. Se comprenderá en este apartado toda acción u omisión del trabajador tendente a prolongar la baja por accidente o enfermedad.

j) La embriaguez o toxicomanía reiterada durante la jornada de trabajo

k) El acoso laboral o los malos tratos de palabra o de obra o falta grave y probada de respeto a los jefes, compañeros, alumnos o al público.

l) El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores como al Centro o fuera del mismo durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa conseguir algún beneficio, así como el incurrir en condena por delito doloso cometido en relación con el desarrollo de sus funciones.

m) La reincidencia o reiteración de dos faltas graves que hayan sido sancionadas, durante el mismo curso escolar.

#### **Artículo 54. Sanciones.**

Las sanciones que el Centro puede imponer teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación, serán las siguientes:

a) Para las faltas leves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Para las faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

c) Para faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por más de un mes y no superior a tres meses.
- Despido. Este despido disciplinario comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaba.

Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

#### **Artículo 55. Potestad sancionadora.**

1.- Las sanciones por faltas leves serán impuestas previa audiencia a la presunta o presunto infractor, oído la o el representante de los trabajadores.

La sanción deberá notificarse por escrito al interesado y al representante de los trabajadores. En el escrito de notificación se hará constar la fecha y los hechos motivadores de la sanción, la calificación de la falta y los recursos que contra la misma procedan.

A los solos efectos de facilitar su lectura, todas las referencias para los que en este documento se utiliza la forma de masculino genérico deben entenderse aplicables, indistintamente, tanto a mujeres como a hombres.

2.- No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento establecido en este capítulo. La imposición de la sanción por la comisión de faltas muy graves o graves corresponde al Director del Centro.

### **Artículo 56. Prescripción.**

1.- Las faltas muy graves prescribirán a los 90 días, las faltas graves a los 60 días y las faltas leves a los 30 días.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

2.- La iniciación del expediente interrumpe el plazo de prescripción por el tiempo en que dure su tramitación, a menos que el expediente se paralice por tiempo superior a seis meses sin culpa del trabajador expedientado.

### **Artículo 57. Tramitación y procedimiento sancionador por la comisión de falta grave o muy grave.**

Durante la tramitación de expediente disciplinario por la comisión de falta grave o muy grave deberá cumplirse el principio de audiencia al interesado. El incumplimiento de este principio dará lugar a la nulidad de lo actuado, debiendo retrotraerse la tramitación del procedimiento al momento en que se produjo el incumplimiento de dicho principio.

#### **A) Incoación.**

La incoación podrá ser de oficio o mediante denuncia, debiendo constar en el escrito de incoación los hechos susceptibles de sanción y la designación de instructor o instructora.

De dicho escrito se dará traslado al día siguiente al interesado, al instructor y al delegado sindical.

En caso de iniciarse el expediente por denuncia, el acuerdo de incoación deberá ser comunicado al firmante de la misma.

Una vez notificada la incoación del expediente sancionador, el trabajador podrá solicitar la recusación del instructor en el plazo de tres días hábiles.

Asimismo, el instructor podrá plantear su abstención en caso de concurrir las causas legales.

#### **B) Instrucción.**

El instructor, como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al presunto inculpado y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquel hubiera alegado en su declaración.

Pliego de cargos: en el plazo de un mes desde la incoación del expediente deberá notificarse el pliego de cargos que debe contener: hechos que se imputen al trabajador, falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer.

El trabajador podrá, en el plazo de diez días hábiles desde la notificación del pliego de cargos, proponer los medios de defensa que le convengan y realizar cuantas alegaciones estime procedentes.

Práctica de la prueba: contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor podrá acordar la práctica de las pruebas que considere, así como la práctica o denegación de las propuestas. El instructor comunicará por escrito al interesado las pruebas que se realicen, así como las que se denegasen. La denegación de la prueba será debidamente motivada y sólo podrá acordarse en caso de que las cuestiones a probar sean innecesarias para el procedimiento.

Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

A los solos efectos de facilitar su lectura, todas las referencias para los que en este documento se utiliza la forma de masculino genérico deben entenderse aplicables, indistintamente, tanto a mujeres como a hombres.

Propuesta de resolución: deberán constar los hechos declarados probados que se imputan al trabajador, la valoración jurídica de los mismos y, en su caso, la sanción propuesta.

Del expediente completo con la propuesta de resolución se dará traslado al trabajador para que pueda efectuar las alegaciones pertinentes en el plazo de diez días hábiles.

### C) Resolución.

Se dará traslado del expediente a la autoridad competente que adoptará la decisión de sancionar, no sancionar u ordenar nuevas diligencias para esclarecer puntos confusos del expediente.

En este último caso se dará traslado de las mismas al trabajador el plazo de diez días hábiles para llevar a cabo alegaciones sobre las actuaciones últimas.

La resolución deberá contener los siguientes elementos: hechos probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador responsable, sanción impuesta y fecha de efectos.

Cuando la sanción consista en la suspensión de empleo y sueldo se procurará que la misma se cumpla en meses sucesivos, con un límite máximo de tres meses. La resolución se notificará al interesado con expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que deben de interponerse y plazo para ello.

La resolución definitiva se comunicará, al representante de los trabajadores y al sindicato correspondiente en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado.

El procedimiento sancionador quedará interrumpido cuando exista un procedimiento penal por los mismos hechos hasta la sentencia firme, pudiéndose reanudar en ese momento el expediente disciplinario.

Podrá acordarse mediante resolución motivada por el órgano competente, durante la tramitación del expediente sancionador por falta muy grave, la suspensión provisional de empleo cuando se considere que la presencia del trabajador en el centro de trabajo pudiera ocasionar perjuicio para el servicio, o cuando razones justificadas así lo aconsejen.

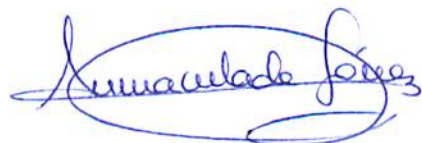
En Portugalete, a 14 de marzo de 2019

Representante de UNED Bizkaia

Fdo.: Mikel Torres Lorenzo

20179719 W

Representante de los trabajadores



Fdo.: Inmaculada Gómez Rodríguez

14245864D

# ANEXO I

## CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL- FUNCIONES BÁSICAS

### **Secretaria/o**

Las establecidas en el artículo 29 del Reglamento de Organización y Funcionamiento del Centro Asociado de la UNED Bizkaia.

### **Secretaria/o de Dirección**

Apoyar a la gestión de las actividades generadas por la dirección del Centro y coordinación de la secretaría administrativa y los servicios generales.

### **Auxiliar Administrativa/o**

Atención y tareas administrativas relacionadas con el servicio de Secretaría.

### **Auxiliar Administrativa/o (Librería)**

Atención y tareas administrativas relacionadas con el servicio de Librería.

### **Bibliotecaria/o**

Organización y gestión de la Biblioteca del Centro. Supervisión del trabajo del personal del área.

### **Auxiliar de Biblioteca**

Apoyar técnica y administrativamente a la Bibliotecaria/o.

### **Administradora/o**

Bajo la supervisión de la dirección del Centro, se responsabilizará del correcto desarrollo de la gestión económica y financiera del Centro, velando por el estricto cumplimiento de la legislación pública aplicable en materia de gestión de fondos públicos.

### **Administrador/a de Sistemas y Redes**

Planificar y mantener los recursos tecnológicos del Centro para permitir el desarrollo de su actividad docente, administrativa y de gestión.

### **Auxiliar de Informática**

Apoyar técnica, administrativa y logísticamente al Administrador/a de Sistemas y Redes.

### **Conserje**

Gestión de los servicios generales del Centro y Conserjería.

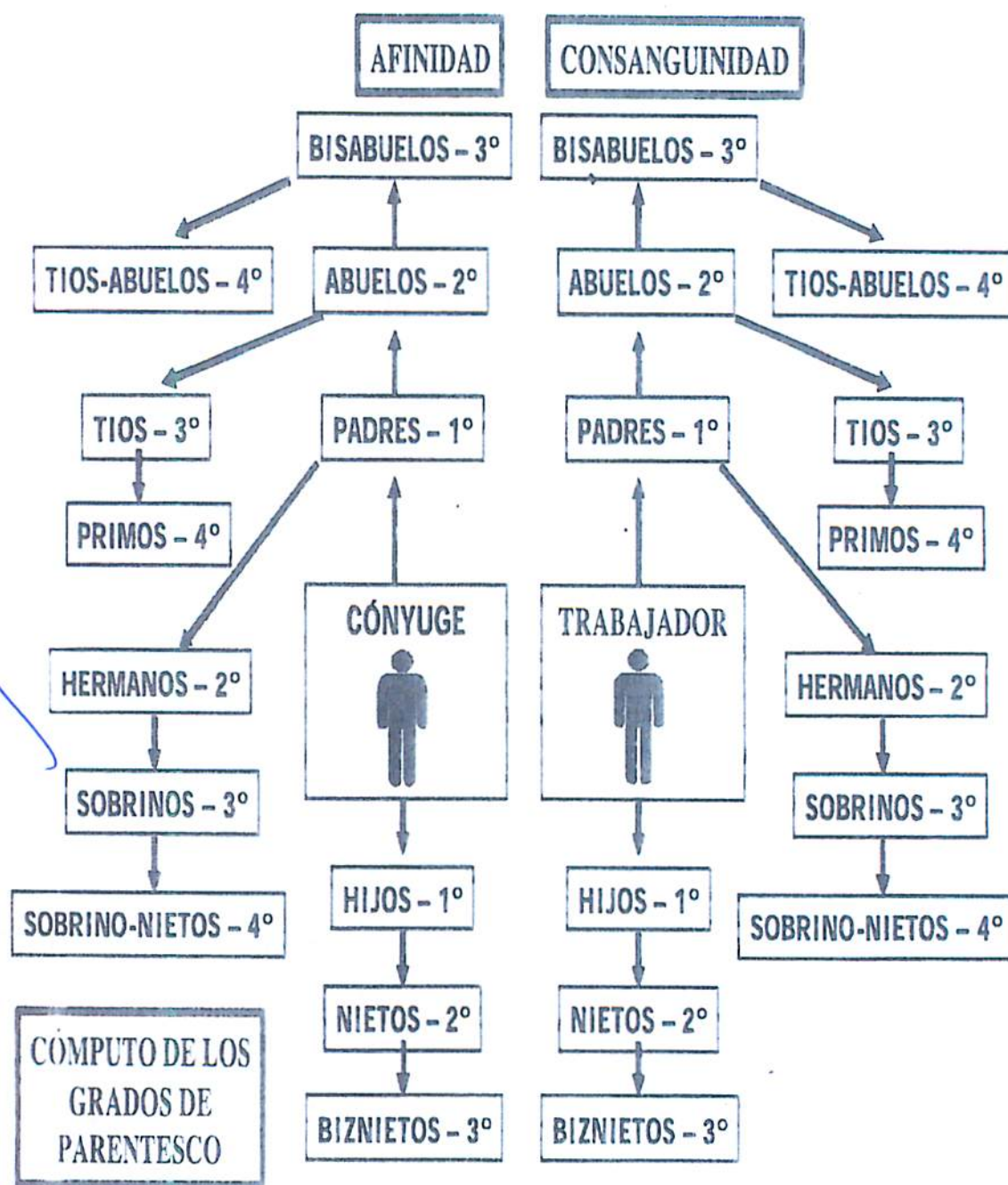
ANEXO II

|                           |                                     |                                                                                                                                                           | Retribuciones 2019 |            |
|---------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|------------|
| AREA                      | DENOMINACIÓN                        | TITULACIÓN EXIGIDA                                                                                                                                        | Salario            | Antigüedad |
| Secretaria                | Secretaria/o                        | Titulo universitario de Graduado/a o los de Licenciado/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a o equivalente correspondiente a la anterior ordenación universitaria. | 3568,20            | 61,18      |
| Secretaria de dirección   | Secretaria/o de dirección           | Titulo de Bachiller, FP 2º Grado o equivalente.                                                                                                           | 2296,89            | 44,42      |
| Secretaria administrativa | Auxiliar Administrativa/o           | Titulo de Graduado/a en ESO, FP 1er Grado o equivalente.                                                                                                  | 2107,02            | 35,70      |
| Biblioteca                | Bibliotecaria/o                     | Titulo universitario de Graduado/a o los de Licenciado/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a o equivalente correspondiente a la anterior ordenación universitaria. | 2345,76            | 61,18      |
|                           | Auxiliar Biblioteca                 | Titulo de Graduado/a en ESO, FP 1er Grado o equivalente.                                                                                                  | 2107,02            | 35,70      |
| Gestión económica         | Administrador/a                     | Titulo universitario de Graduado/a o los de Licenciado/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a o equivalente correspondiente a la anterior ordenación universitaria. | 2759,36            | 61,18      |
| Librería                  | Auxiliar Administrativa/o           | Titulo de Graduado/a en ESO, FP 1er Grado o equivalente.                                                                                                  | 2107,02            | 35,70      |
| Medios técnicos           | Administrador/a de Sistemas y Redes | Titulo universitario de Diplomado/a, Ingeniero/a Técnico/a, Arquitecto/a Técnico/a o equivalente correspondiente a la anterior ordenación universitaria.  | 2240,46            | 46,87      |
|                           | Auxiliar Informática                | Titulo de Graduado/a en ESO, FP 1er Grado o equivalente.                                                                                                  | 2107,02            | 35,70      |
| Servicios generales       | Conserje                            | Titulo de Graduado/a en ESO, FP 1er Grado o equivalente.                                                                                                  | 1891,78            | 31,16      |

| Complementos de Función |        |
|-------------------------|--------|
| Coordinación            | 317,61 |
| Jefatura de servicio    | 190,56 |

A los solos efectos de facilitar su lectura, todas las referencias para los que en este documento se utiliza la forma de masculino genérico deben entenderse aplicables, indistintamente, tanto a mujeres como a hombres.

## ANEXO III



A los solos efectos de facilitar su lectura, todas las referencias para los que en este documento se utiliza la forma de masculino genérico deben entenderse aplicables, indistintamente, tanto a mujeres como a hombres.

