

ACUERDO MARCO SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS FUNCIONARIO Y LABORAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA.

INTRODUCCIÓN:

Durante los últimos años, se viene conformando en la sociedad española un consenso generalizado sobre la necesidad de llevar a cabo una reforma de las Administraciones Públicas, dirigida a construir una Administración abierta, eficaz y eficiente, productiva y competitiva, capaz de innovar y de aprovechar las ventajas de las nuevas tecnologías en beneficio de sus usuarios internos y externos.

A esta realidad no puede sustraerse la UNED que ha optado por impulsar con mayor intensidad la transformación del conjunto de su administración y sus servicios, con el objeto de introducir mecanismos de gestión por procesos, contabilidad analítica, gobierno electrónico y modelos de gobernanza participativa y responsable, para llevar a cabo diversos proyectos formativos y de investigación, sociales, de extensión y creación cultural.

Dicha transformación supone impulsar un tipo de administración que fomente el trabajo en equipo y la iniciativa; que supere las rigideces organizativas; que valore el desempeño del trabajo; que integre en mayor medida la acción administrativa y la docente e investigadora, y permita que cada colectivo asuma el protagonismo en el área que le corresponde; que ponga de manera creciente el acento en el servicio que hay que prestar y en los objetivos que hay que perseguir; que sustituya progresivamente tareas repetitivas y aburridas por otras creativas, cualificadas y estimulantes; que gane en transparencia y agilidad; que garantice la promoción en una carrera administrativa planificada y coherente.

Por todo ello, la UNED y las organizaciones sindicales más representativas han resuelto acordar un conjunto de medidas dirigidas a procurar la mejora de la calidad, la eficacia y la productividad de la Universidad que, seguidamente, se indican.

Artículo 1.- Determinación de las partes.

Por parte de la UNED:

El Sr. D. Juan Antonio Gimeno Ullastres, Rector Magfco.

Por parte de las organizaciones sindicales:

D. José Campos Trujillo, Secretario General de la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras, (CC.OO.)

D. Carlos López Cortiñas, Secretario General de la Federación de Enseñanza de la Unión General de Trabajadores, (FETE-UGT)

Ambas partes se reconocen mutuamente capacidad legal suficiente para la firma del presente Acuerdo marco

Artículo 2.- Ámbito funcional, personal y territorial

El presente Acuerdo marco es de aplicación al conjunto de actividades y servicios prestados por la UNED y se refiere a distintas materias que se especifican de conformidad con el capítulo IV de la Ley 7/2007, Estatuto básico del empleado público, (*Derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional. Derecho de reunión*), y resto de normativa vigente.

El Acuerdo marco se aplicará a todo el personal de administración y servicios, tanto funcionario como laboral, que presta sus servicios en los centros de trabajo de la UNED, que radican en la Comunidad de Madrid.

Las disposiciones contenidas en el presente Acuerdo marco se entienden sin perjuicio de lo establecido en el III Convenio Colectivo del PAS laboral de la UNED, cuyas condiciones sólo podrán ser objeto de mejora en la aplicación del citado Acuerdo marco.

Artículo 3.- Ámbito temporal

Tras la firma por las partes, el Acuerdo marco será de aplicación, a partir del día siguiente al de su ratificación por el Consejo de Gobierno y estará vigente durante dos años, prorrogándose automáticamente por periodos de un año,

salvo que una de las partes firmantes solicite su denuncia o ambas convengan, por mutuo acuerdo, su extinción. En el supuesto de producirse la denuncia del mismo, el presente Acuerdo marco se aplicará hasta el momento de la firma de uno nuevo.

Artículo 4.- Indivisibilidad del Acuerdo marco

Las condiciones pactadas en el presente Acuerdo marco constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad. A efectos de su aplicación práctica, las condiciones no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto, ni aplicarse parte de su articulado, excluyendo el resto.

Artículo 5.- Mesa de negociación del PAS

Con el objeto de armonizar las condiciones de trabajo del PAS tanto funcionario como laboral de la UNED, ambas partes procurarán la negociación de los distintos asuntos de carácter transversal en la Mesa de negociación del PAS, con el objeto de intentar reducir foros y ámbitos de negociación, sin perjuicio de los derechos reconocidos a los órganos de representación unitarios.

La Mesa de negociación del PAS de la UNED, que depende de la Mesa Sectorial de la UNED, estará constituida a partes iguales por representantes de la Gerencia y de las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo marco, en función de su representatividad en el Comité de Empresa del PAS laboral y de la Junta de PAS funcionario. La Mesa de negociación del PAS de la UNED de acuerdo con su reglamento, (**anexo 1**) asegurará el cumplimiento del Acuerdo marco teniendo entre sus funciones las de interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del mismo y, concretamente, las siguientes:

- La aprobación de su Reglamento de funcionamiento interno
- La interpretación de las disposiciones, articulado y anexos del Acuerdo marco
- La aprobación e incorporación al Acuerdo Marco de nuevos Anexos que se acuerden por las partes.

- La creación de las comisiones de trabajo, de carácter ejecutivo, que estime oportunas, fijando la composición y el carácter permanente o temporal de las mismas.
- Conocer y, en su caso, decidir sobre cualquier asunto que plantee tanto la Gerencia, como las Secciones Sindicales firmantes o los órganos de representación unitaria de los trabajadores de la UNED

Artículo 6.- Organización del trabajo

Sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación, reconocidos a los representantes de los trabajadores, la organización del trabajo es facultad de la UNED y su aplicación práctica será responsabilidad de la Gerencia que la ejercerá dentro de los límites establecidos por la normativa vigente, en general, y por los estatutos de la UNED, en particular.

Por todo ello, en materia de determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo marco, se negociarán con las organizaciones sindicales firmantes del mismo las cuestiones que afecten a las condiciones de trabajo del personal, quedando al margen de la negociación las decisiones relativas a la organización del trabajo.

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. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo los que se indican, seguidamente:

- La planificación y ordenación de los recursos humanos
- La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio
- La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores
- La profesionalización y promoción de los trabajadores
- La optimización de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores
- La identificación y valoración de los puestos de trabajo
- La modernización, racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos

Artículo 7.- Estructura de plantilla y Relación de Puestos de Trabajo

De acuerdo con los principios antes señalados, la UNED adecuará sus plantillas para el mejor desarrollo del servicio público que tiene encomendado. Con esta finalidad, se desarrollarán las estructuras de plantillas al objeto de corregir las mismas y paliar el déficit en cuanto a los grupos profesionales de categoría superior y que están llamados a ejercer las responsabilidades de programación, análisis y dirección técnica de unos servicios que, tradicionalmente, viene asumiendo el personal docente e investigador.

En este sentido, se considera imprescindible, por su carácter estratégico, tanto la adecuación de la plantilla a las necesidades de la UNED, como la transformación de la pirámide de la estructura del PAS, para fortalecer los grupos de mayor cualificación, con el objeto de conferirles las tareas que, por su contenido, requieren de un marcado carácter ejecutivo y decisorio.

La Relación de Puestos de Trabajo, (RPT), constituye el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y donde se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto de trabajo, realizándose la creación, modificación y supresión de los puestos de trabajo a través de ella.

El Consejo de Gobierno, a propuesta del Gerente, establecerá la estructura orgánica, económica y administrativa, previa negociación con los órganos de representación del personal de administración y servicios, que se reflejará en la relación de puestos de trabajo, publicándose la misma en el BICI para general conocimiento.

La UNED elaborará y mantendrá actualizada durante el período de vigencia del presente Acuerdo marco, la Relación de Puestos de Trabajo tanto del PAS funcionario como laboral de la Universidad, contemplando la totalidad de los puestos de trabajo, con sus datos identificativos, incluyendo las retribuciones y el perfil profesional para su desempeño. Los puestos incluidos en la RPT no podrán ser cubiertos en ningún caso por becarios, colaboradores sociales, personal de contrataciones administrativas y empresas de trabajo temporal.

Las partes firmantes del presente Acuerdo marco se comprometen a que durante la vigencia del mismo no disminuya el número de efectivos existentes en la UNED en el momento de la firma del mismo.

Artículo 8.- Planes de ordenación de recursos humanos

El continuo proceso de adaptación a las necesidades y demandas sociales y la búsqueda de mayor eficacia en su actuación requiere, en determinadas ocasiones, la introducción de nuevas fórmulas organizativas y de gestión, implicando procesos de reorganización de las estructuras y afectando a las condiciones de empleo del personal, instrumentándose estas modificaciones, a través de los procedimientos señalados en la normativa vigente.

Por todo ello, la UNED, previa negociación en la Mesa de negociación del PAS, y/o con los órganos de representación unitarios, podrá aprobar planes para la adecuación de los recursos humanos que tendrán como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

Los planes serán objeto de la debida publicidad y estarán basados en causas objetivas recogidas en la correspondiente memoria justificativa. Estos planes podrán contener, entre otras, algunas de las siguientes previsiones y medidas:

- Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.
- Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.
- Medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen, teniendo en cuenta las unidades excedentarias y deficitarias de personal
- Medidas de promoción interna, de formación del personal y de movilidad en sus distintas modalidades y todo ello bajo los principios de transparencia, objetividad igualdad, mérito y capacidad. Las condiciones

para materializar las medidas de movilidad forzosa, en su caso, serán negociadas con las organizaciones sindicales.

- La previsión de la incorporación de recursos humanos
- Otras medidas que procedan de acuerdo con la legislación vigente

Artículo 9.- Estabilidad en el empleo, promoción profesional y retribuciones

La UNED, al objeto de promover la estabilidad en el empleo de su personal y reducir la temporalidad, llevará a cabo las actuaciones necesarias para impulsar y agilizar los procesos de consolidación de empleo a puestos de carácter estructural que se encuentren desempeñados interina o temporalmente y de acuerdo con el calendario negociado, (**anexo 2.1**).

Pilar básico del presente Acuerdo marco es el establecimiento de una política estable de promoción vinculada a la carrera profesional que, por un lado, atienda las necesidades de la UNED contribuyendo a la mejor asignación de efectivos y, por otro, satisfaga las aspiraciones profesionales y personales de sus trabajadores, todo ello en el marco del calendario anual de convocatorias.

De acuerdo con lo expresado con anterioridad, y al objeto de transformar la estructura del PAS, durante la vigencia del presente Acuerdo marco y en los años sucesivos se crearán 40 nuevas plazas del subgrupo A1 y 60 del A2 que deberán ser cubiertas en procesos de promoción interna, en su mayor parte, en los que también podrá participar el personal laboral, (**anexo 2.2**).

Paralelamente, a los procesos de consolidación y promoción, se llevarán a cabo otros de funcionarización, (promoción cruzada), siguiendo los criterios de voluntariedad, universalidad y cumplimiento de los requisitos necesarios. En este sentido, las partes negociarán un proceso de funcionarización del PAS Laboral, inicialmente abierto a todas las categorías profesionales y a desarrollar por fases.

Al efecto, la Gerencia iniciará las negociaciones que establezcan los criterios que materialicen el cumplimiento de tal objetivo, presentando un plan de acción con las opciones que existen para abordar un proceso de funcionarización.

La UNED procurará el adecuado equilibrio entre la estabilidad en el puesto de trabajo, la promoción profesional y la selección de nuevos empleados públicos,

observando con todo rigor los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Se pondrán en marcha experiencias relativas a evaluación del desempeño, (**anexo 3**), al objeto de estimular la prestación de un servicio de máxima calidad y se arbitrarán medidas de incentivo económico o de otro tipo, tanto de carácter individual como colectivo.

A partir de la firma del presente Acuerdo marco, ambas partes se comprometen a negociar un nuevo acuerdo sobre “cobertura de vacantes”, “creación y gestión de bolsas de trabajo” y “aplicación de un baremo para la promoción”, para la gestión del PAS funcionario.

En lo relativo al capítulo de retribuciones, existe la permanente reivindicación del PAS funcionario de la UNED de equiparación salarial con las otras universidades públicas de Madrid.

La Gerencia ha planteado este tema, junto con otros, a la Dirección General de costes de Personal del Ministerio de Hacienda, con acogida nula hasta el momento.

No obstante, se ha establecido un marco superior de negociación con los ministerios de Educación y de Hacienda para un modelo estable de financiación de la UNED, a partir de un modelo propio en el que las retribuciones medias del PAS se equiparen al del resto de las universidades públicas de Madrid.

En la medida en que esa negociación prospere, la reivindicación de los funcionarios estará presente y se recogerá hasta su consecución. Igualmente, se acometerá cualquier cambio en las condiciones económicas en las que se mueve la UNED que permita plantear esa reivindicación al margen de ese modelo, con el objetivo de abrir un proceso que alcance el cumplimiento de esa reivindicación antes de 2013. Al efecto, la Gerencia iniciará las negociaciones durante 2010 que establezcan los criterios que materialicen el cumplimiento de tal objetivo.

Entre tanto no varíen esas condiciones económicas generales, con el fin de poder afrontar presupuestariamente los compromisos anteriores, se llevará a cabo una política de ajuste al máximo de los gastos de personal no derivados directamente de las RPT's o programas sociales.

Artículo 10.- Calendario laboral, jornada y horarios

La distribución anual de la jornada y la fijación diaria y semanal de los horarios y turnos de trabajo del personal estará en función de la naturaleza del puesto y de las funciones del centro de trabajo, servicios y unidades, y se determinará a través del calendario laboral que con carácter anual se apruebe previa negociación, con la Junta de PAS Funcionario y con el Comité de Empresa de PAS Laboral, antes del 1 de enero de cada año.

Con carácter general, en el marco de la mejora permanente de los servicios y el compromiso de atención a las demandas de los usuarios tanto internos como externos, las jornadas y horarios que se establezcan en la UNED habrán de garantizar la mayor coincidencia entre las disponibilidades de tiempo de los usuarios y los horarios de los trabajadores, tendiendo a garantizar la prestación de servicios en horario de mañana y tarde.

La UNED, dentro del respeto a la legislación que le sea de aplicación, equipara al PAS funcionario y laboral en cuestiones relativas a jornada, horarios, vacaciones, permisos y licencias, una vez firmada la Instrucción al respecto, (**anexo 4**), al objeto de lograr una necesaria armonización que logre eliminar las disfunciones que generan regímenes distintos sobre las materias señaladas.

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 la regulación que, de forma tradicional y hasta la fecha, ha venido determinando la jornada habitual de trabajo y los horarios usuales.

Igualmente, y con objeto de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores de la UNED, se pondrán en marcha programas de teletrabajo, que tendrán una regulación específica, (**anexo 5**).

Artículo 11.- Movilidad.

La UNED promoverá las condiciones para que su personal pueda desempeñar sus funciones en cualquier otra administración o Universidad Pública.

A tal fin, formalizará convenios con otras Universidades o con otras Administraciones públicas que garanticen el derecho a la movilidad de su respectivo personal bajo el principio de reciprocidad y el acuerdo con los

representantes de los trabajadores, (anexo 6). Asimismo, establecerá las condiciones para que el personal de la UNED pueda prestar servicios en los Centros Asociados.

Artículo 12.- Formación.

Se entiende por formación el conjunto de actividades formativas que se desarrollan en la UNED, dirigidas a mejorar la capacitación y cualificación profesional de su personal de administración y servicios, así como la calidad y eficacia en el trabajo que el mismo desarrolla

La formación se configura como un deber y un derecho del PAS de la UNED y constituye un medio para facilitar su promoción profesional y, consecuentemente, debe suponer un impulso decisivo para su motivación en el trabajo y un elemento básico e indispensable para el desarrollo profesional y personal.

La formación que se desarrolle en la UNED tendrá los siguientes objetivos:

- Lograr una Administración eficiente y eficaz para ofrecer unos servicios de calidad
- Propiciar un cambio organizativo que responda al reto modernizador y a las nuevas demandas de los usuarios internos y externos de la UNED
- Obtener un óptimo aprovechamiento del capital humano
- Poner a disposición del PAS los recursos necesarios para posibilitar su desarrollo personal y profesional, a través de la formación, el reciclaje y perfeccionamiento

La materialización de estos objetivos se llevará a cabo mediante planes de formación, cuyas características básicas se indican, incluyendo los derechos y deberes de los trabajadores, (**anexo 7**) y que se negociarán en la Mesa de negociación del PAS.

Artículo 13.- Acción social.

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 182.4 y 194 de los Estatutos de la Universidad Nacional de Educación a Distancia, es competencia de la Gerencia la aprobación con carácter bienal de los planes de acción social para el

profesorado y el personal de administración y servicios, previa negociación en la mesa sectorial correspondiente.

Para dar cumplimiento a este mandato, el plan de acción social de la UNED, (**anexo 8**), se conforma como un conjunto de actividades financiadas, con el fin de mejorar el bienestar social, cultural, de salud, económico, educativo y profesional de sus trabajadores. Este tipo de ayudas se caracteriza por su carácter subsidiario y ajeno a la contraprestación retributiva por servicios prestados.

El plan de acción social se habrá de regir por diversos principios que, seguidamente, se indican:

- Principio de universalidad. Se reconoce el derecho de cualquier trabajador a solicitar ayudas sociales sin que existan requisitos o criterios que lo mermen. Para la concesión de las mismas, podrán establecerse coeficientes correctores como consecuencia de la existencia de límites presupuestarios y, en cualquier caso, se aplicará un baremo basado en la renta per cápita de la unidad familiar del peticionario, (ingresos íntegros anuales por todos los conceptos de todos los miembros de la unidad familiar con ingresos, divididos entre el número de sus miembros).
- Principio de prioridad. Las diferentes modalidades de ayudas seguirán un orden de prioridad basado en su relevancia social, que servirá como norma para la aplicación de los remanentes que pudieran producirse.
- Principio de transparencia, simplicidad, celeridad, eficiencia y economía. Los procedimientos habrán de organizarse de tal manera que no se genere una serie de costes económicos o humanos que excedan de un margen razonable para la UNED y los solicitantes, que demore innecesariamente los plazos de resolución o que sean susceptibles de interpretación subjetiva.
- Principio de gasto limitado. En aquellas modalidades que exijan documentos justificativos del gasto, en ningún caso las cuantías concedidas a los solicitantes superarán su importe. Además, de acuerdo al procedimiento de ejecución del gasto público debe regir la regla del servicio hecho y acreditación documental normalizada.
- Principio de no duplicidad. No tendrán derecho a percibir ayudas aquellos beneficiarios que ya reciban cantidades por idéntico hecho

causante, con independencia de que procedan de la UNED, (a través de sus familiares) o de otras entidades, (tanto a través de sí mismo como de sus familiares)

- Principio de complementariedad. En aras de hacer valer la primacía del principio constitucional de igualdad sobre el anterior de no duplicidad, se admite la posibilidad de un suplemento de su importe hasta el que le correspondiera recibir como trabajador de la UNED.
- Principio de confidencialidad. Los datos tratados por las unidades administrativas competentes y la Comisión de Asuntos Sociales deben gozar del nivel máximo de protección de acuerdo con la Ley orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

Artículo 14.- Prevención de riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de prevención y en aplicación de la Ley 31/1995, de la Ley 54/2003 de reforma del marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales y del Real Decreto 39/1997, modificado por el Real Decreto 604/2006, en todos los centros de trabajo de la UNED, la prevención de riesgos laborales se integrará en el conjunto de actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica de la Universidad, incluyendo todos sus niveles, a través de la implantación y aplicación del Plan de Prevención de la UNED, (**anexo 9**)

El Plan de Prevención incluye la estructura organizativa, responsabilidades, funciones, prácticas, procedimientos, procesos y recursos en los términos establecidos reglamentariamente, todo ello con el objeto de establecer las pautas que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores, en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

A partir del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, la UNED establecerá la acción de prevención de riesgos laborales integrada que garantice el derecho del personal de la UNED a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo mediante la prevención de los riesgos derivados del mismo, con los siguientes objetivos:

- Mejora continua de las condiciones de trabajo del personal.
- Integración de la prevención en el conjunto de las actividades docentes, investigadoras y administrativas, afectando a todos los niveles jerárquicos.
- Asunción, en el marco de la función social que desempeña esta Universidad Pública, del reto de convertirse en un referente para la sociedad en lo que a promoción de la mejora de las condiciones de trabajo se refiere.
- Fomentar una auténtica cultura preventiva.
- Promoción de la mejora de la educación y la formación en dicha materia.
- Involucrar y hacer participar a los alumnos, futuros trabajadores, para conseguir una total integración de la prevención.

Artículo 15.- Igualdad.

La UNED declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la UNED, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo, la conciliación, etc., la Universidad asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Se promoverá la constitución, dependiente de la Mesa Sectorial de la UNED, de una Comisión para la Igualdad, formada por cuatro miembros de la UNED y

otros tantos de la parte social, en función de la representatividad obtenida en los órganos de representación unitarios que velará por el desarrollo y cumplimiento de la legislación para la igualdad y por evitar la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Se promoverá que los trabajadores acogidos a este Acuerdo marco puedan dirigirse a esta Comisión directamente o a través de sus representantes, cuando estimen que se ha producido o se pueda producir una situación discriminatoria.

Se instará a que la Comisión elabore un Plan de igualdad de trato entre mujeres y hombres en la UNED, siguiendo el modelo del Instituto de la Mujer “Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa”, (**anexo 10**)

Disposición final.

El presente Acuerdo marco, que será publicado en el BICl, se adopta en virtud de lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley 7/2007, Estatuto Básico del Empleado Público, y su validez y eficacia se producirá con su ratificación por el Consejo de Gobierno de la UNED.

Madrid, 23 de junio de 2010.-