

CALENDARIO LABORAL 2025-26

La UNED, como entidad de derecho público, resulta competente para establecer la ordenación del tiempo de trabajo del personal a su servicio, de acuerdo con lo establecido en los artículos 47 y 51 del Estatuto Básico del Empleado Público (texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre), en relación con lo establecido en el artículo 37.1.m) de dicha norma, que señala como materias objeto de negociación las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas y permisos.

En su virtud, y de acuerdo con lo dispuesto en la Resolución de 15 de octubre de 2024 de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2025 (BOE de 18 de octubre), Decreto 93/2024, de 25 de septiembre, del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid por el que se establecen las fiestas laborales para el año 2025 en la Comunidad de Madrid (BOCM de 26 de septiembre de 2024) y en el Acuerdo Marco sobre condiciones de trabajo del PAS funcionario y laboral de la UNED (BICI 37, Anexo I, 5 de julio de 2010), previa negociación con los órganos de representación unitaria del Personal de Administración y Servicios de la Universidad Nacional de Educación a Distancia, se RESUELVE aprobar el presente calendario laboral, en ejercicio de las competencias delegadas por Resolución Rectoral de 17 de enero de 2024 (BOE de 9 de febrero).

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las normas establecidas en el presente calendario laboral son de aplicación al Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios que presta servicios en la Universidad Nacional de Educación a Distancia.

2. VIGENCIA

La vigencia del presente calendario se extenderá desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2026. Para el año 2026 se estará a la relación de fiestas laborales aprobadas por las Administraciones competentes, así como al calendario académico de la UNED para el curso 2025/26.

3. JORNADAS Y HORARIOS

La duración de la jornada general ordinaria de trabajo será de 35 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Las jornadas especiales existentes o que se puedan establecer, experimentarán los cambios que resultasen necesarios, en su caso, para adecuarse a la modificación general en la jornada ordinaria.

A todos los efectos, se considerará trabajo efectivo el prestado dentro del horario



establecido en el presente calendario y el que corresponda por los permisos retribuidos, tanto en modalidad presencial como de teletrabajo.

La jornada diaria no podrá fraccionarse, para su prestación en modalidad presencial y de teletrabajo, excepto en aquellos casos en los que se requiera la presencia puntual en las dependencias administrativas por necesidades del servicio. Tampoco podrán ser objeto de compensación los déficits horarios correspondientes a jornadas presenciales mediante su prestación en jornadas teletrabajables, constituyendo saldos horarios diferenciados los correspondientes a ambos tipos de jornada.

Ningún trabajador podrá generar un déficit horario superior a 20 horas correspondientes a jornadas presenciales y 10 horas correspondientes a jornadas no presenciales, en ningún momento del año. Igual límite se establece para el superávit de horas trabajadas, salvo que las necesidades del servicio, debidamente justificadas, comporten la acumulación de un saldo posterior.

Los saldos horarios a 31 de diciembre de cada año deberá ser cero o positivo tanto en modalidad presencial como en modalidad de teletrabajo, sin que puedan ser objeto de compensación entre ambos. El no cumplimiento de la jornada presencial será motivo de deducción proporcional de haberes, que no tendrá carácter sancionador y, en su caso, de la posible revocación de la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo durante el año siguiente.

Se establecen las siguientes modalidades de jornada:

Jornada continuada de mañana: quienes presten servicio de acuerdo con la modalidad de jornada continuada de mañana, deberán realizar como horario fijo de presencia, una jornada de 9:00 a 14:00 horas de lunes a viernes. Se podrá completar el tiempo restante de la jornada laboral en un horario flexible entre las 7:00 y las 9:00 y/o entre las 14:00 y las 19:00 horas, de lunes a viernes.

Cuando en el sistema de control de presencia conste un marcaje de salida posterior a las 17:30 horas se descontará de oficio un periodo **de 30 minutos**, correspondiente a la comida, salvo a aquellos trabajadores que, disponiendo de dos horas de conciliación, deban realizar una jornada ordinaria cuya finalización comporte una salida con posterioridad a las **17:30**.

Jornada continuada de tarde: Se extenderá, con carácter general, entre las 11:00 y las 21:00 horas, debiéndose realizar como horario fijo de presencia, inexcusablemente, el comprendido entre las 14:00 y 19:00 horas.

Jornada partida: Este tipo de jornada corresponderá, además de a aquellos empleados que desempeñen puestos que la tengan asignada en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo, a los titulares de puestos de trabajo que, atendiendo a su régimen de especial dedicación, pueda determinar la Gerencia, mediante instrucción al respecto.



Quienes presten servicio de acuerdo con la modalidad de jornada partida, deberán realizar como horario fijo de presencia, una jornada de 9:00 a 14:00 horas de lunes a viernes. Vendrá obligado, igualmente, a cumplir con la jornada semanal partida, que comportará un descanso mínimo de 60 minutos diarios para comer sin efectos en el cómputo horario como tiempo trabajado. Consecuentemente, quienes tengan este tipo de jornada, deberán efectuar un marcaje a partir de las 17 horas, como mínimo, sin perjuicio del horario específico establecido en cada unidad.

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

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

4. JORNADA DE VERANO

Entre el 1 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, se establece una jornada de trabajo de 30 horas semanales, respetando en todo caso el horario de presencia fijo establecido. Esta minoración no tendrá carácter recuperable.

Por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, los empleados públicos con hijos, descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años, o sin límite de edad en el supuesto de discapacidad superior o igual al 33% de los anteriores, y siempre que convivan con el solicitante y dependan de este, estando a su cargo, podrán ampliar esta modalidad de jornada de verano desde el 16 hasta el 30 de septiembre. Este derecho podrá ejercerse también en el año en que el menor cumpla la edad de 12 años.

Igualmente, podrán acogerse a esta ampliación de la modalidad de jornada intensiva, desde el 16 de septiembre hasta el 30 de septiembre, los empleados/as públicos que tengan a su cargo personas que tengan reconocida una discapacidad igual o superior al 33 %, siempre que convivan con el solicitante y dependan de este.

Los empleados/as que se acojan a la ampliación de esta modalidad no podrán realizar, durante el periodo descrito, servicios u horas extraordinarias.

5. JORNADA DURANTE LA SEMANA DE SAN ISIDRO

El horario durante la semana del 12 al 17 de mayo de 2025 y durante la semana 11 al 15 de mayo del 2026 será de cinco horas y media/día, con horario de obligada presencia entre las 9:00 y 13:30 horas en jornada de mañana y de 14:00 a 18:30 horas en horario de tarde. Igualmente, esta minoración no tendrá la consideración de



recuperable.

Los responsables de las Unidades en las que la reducción de jornada coincida, en todo o en parte, con una mayor actividad o acumulación de tareas derivadas de períodos de matrícula, celebración de pruebas, calificaciones, atención al público, admisión de alumnos, etc., pondrán en conocimiento de la Vicegerencia de RR.HH. y Organización esta situación para buscar las medidas compensatorias necesarias que garanticen tener cubiertas las necesidades del servicio. Dicha compensación será la prevista, en tiempo de descanso, para los servicios extraordinarios.

Quedan exceptuados los puestos que tengan reconocida una Jornada especial que implique un incremento en el número de horas de la jornada ordinaria.

6. SEMANA SANTA

Durante los periodos comprendidos entre el 14 y el 21 de abril de 2025 y entre el 29 de marzo y el 6 de abril del 2026, ambos inclusive, debido a la inactividad estacional de los servicios y por razones de optimización de los recursos materiales y energéticos de la Universidad, se procederá a la suspensión de la actividad laboral, excepto en aquellas unidades, edificios e instalaciones que por necesidades del servicio deban mantener la actividad total o parcialmente. La relación de dichas unidades se incorpora en anexo adjunto a este calendario.

7. NAVIDAD

Durante el periodo comprendido entre el 24 de diciembre de 2025 y el 7 de enero de 2026 y entre el 24 de diciembre de 2026 y el 6 de enero de 2027, ambos inclusive, debido a la inactividad estacional de los servicios y por razones de optimización de los recursos materiales y energéticos de la Universidad, se procederá a la suspensión de la actividad laboral, excepto en aquellas unidades, edificios e instalaciones que por necesidades del servicio deban mantener la actividad total o parcialmente. La relación de dichas unidades se incorpora en el Anexo I adjunto a este calendario.

8. FIESTAS LABORALES

De acuerdo con la Resolución de 15 de octubre de 2024 de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y con el Decreto 93/2024, de 25 de septiembre, del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid, son fiestas laborales, de carácter retribuido y no recuperable en el año 2025:

- 1 de enero (miércoles), Año Nuevo.
- 6 de enero (lunes), Epifanía del Señor.
- 17 de abril, Jueves Santo.
- 18 de abril, Viernes Santo



- 1 de mayo (jueves), Fiesta del Trabajo.
- 2 de mayo (viernes) Fiesta de la Comunidad de Madrid.
- 15 de mayo (jueves), San Isidro.
- 25 de julio (viernes), Santiago Apóstol.
- 15 de agosto (viernes), Asunción de la Virgen.
- 1 de noviembre (sábado), Todos los Santos.
- 10 de noviembre (lunes), traslado Nuestra Señora de La Almudena.
- 6 de diciembre (sábado), Día de la Constitución Española.
- 8 de diciembre (lunes), Día de la Inmaculada.
- 25 de diciembre (jueves) Natividad del Señor.

También resultan fiestas laborales, de carácter retribuido y no recuperable las siguientes fiestas académicas de la Universidad:

- Patrón de la Facultad de Ciencias: A determinar
- Patrón de la Escuela T. S. de Ingeniería Informática: A determinar.
- 13 de enero: patrón de la Facultad de Derecho
- 21 de febrero: patrón de la Facultad de Psicología
- 21 de marzo: patrón de la ETS de Ingenieros Industriales
- 4 de abril: patrón de las Facultades de CC. Económicas y Empresariales y de Ciencias Políticas y Sociología
- 25 de abril: patrón de las Facultades de Educación, Filosofía, Filología y de Geografía e Historia
- El día señalado oficialmente por la Gerencia correspondiente a la celebración de Santo Tomás de Aquino

El personal que no preste servicio en Facultades y Escuelas dispondrá de un día más de asuntos particulares.

Por Apertura del curso académico, el personal dispondrá de un día más de asuntos particulares que podrá solicitar, a su elección, durante el año.

9. VACACIONES ANUALES

De acuerdo con el Estatuto Básico del Empleado Público y con el III Convenio Colectivo del Personal Laboral de Administración y Servicios de la UNED, el Personal de Administración y Servicios de la UNED tendrá derecho a disfrutar, durante cada año natural, de veintidós días hábiles de vacaciones retribuidas, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuera menor.

En aplicación de la disposición adicional decimocuarta del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el personal tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales, en función del tiempo de servicios prestados en la Administración:



Por 15 años de servicio, 23 días hábiles. Por 20 años de servicio, 24 días hábiles. Por 25 años de servicio, 25 días hábiles. Por 30 años de servicio, 26 días hábiles.

Seis de los días de vacaciones anuales se disfrutarán obligatoriamente en el periodo de suspensión de la actividad laboral de la Universidad que se producirá del 1 al 15 de agosto. En dicho periodo se procederá a la suspensión de la actividad laboral, debido a la inactividad estacional de los servicios y por razones de optimización de los recursos materiales y energéticos, excepto en aquellas unidades, edificios e instalaciones que por necesidades del servicio deban mantener la actividad total o parcialmente. La relación de dichas unidades se incorpora en el Anexo I, adjunto a este calendario.

Se considerará período normal de vacaciones los meses de julio, agosto y septiembre. Así mismo, no se considerarán días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Los días de vacaciones podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente. No autorizándose solicitudes fuera del periodo establecido.

10. DÍAS DE ASUNTOS PARTICULARES

El Personal de Administración y Servicios de la UNED tendrá derecho a disfrutar, durante cada año natural, de seis días de asuntos particulares, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuera menor. Estos días están supeditados a las necesidades del servicio, y se disfrutarán previa autorización del responsable y Recursos Humanos.

El personal dispondrá de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Los días de asuntos particulares podrán disfrutarse hasta el 31 de marzo del año siguiente. No se autorizarán solicitudes fuera del plazo establecido.

El Gerente, Álvaro Martín Herrera; por la Sección sindical de CC.OO.: Carlos Diego Álvarez de Palma; por la Sección sindical de UGT: Roberto Guerra Martín; y, por la Sección Sindical CSIF: Gustavo Carvajal Marqués.



ANEXO I

Relación de unidades, edificios e instalaciones que por necesidades del servicio deban mantenerse la actividad total o parcialmente.

- Registro General.
- Correos y Furgón.
- Servicios Generales: Jardinería. Centro de Tecnología de la UNED.
- Animalario de la Facultad de Psicología.
- Departamento de Física matemática y de fluidos. Laboratorio de Química Orgánica y Biorgánica.
- Laboratorios de Resonancia Magnética Nuclear de UNEDLAB (Facultad de Ciencias)

Con la suficiente antelación se determinará el personal que, debido a las características de su servicio, deberá atender la actividad en dichos periodos.

ANEXO II

Se modifica el Acuerdo de Calendario laboral firmado para el año 2024, en su apartado 7. Navidad, estableciéndose como periodo de suspensión de la actividad laboral el periodo comprendido entre el 23 de diciembre de 2024 y el 7 de enero de 2025, ambos inclusive.



<u>FIRMANTE</u>	<u>NOMBRE</u>	<u>FECHA</u>	<u>NOTAS</u>
FIRMANTE[1]	CARLOS DIEGO ALVAREZ PALMA	31/10/2024 16:45 Sin acción específica	
FIRMANTE[2]	GUSTAVO CARVAJAL MARQUES	31/10/2024 17:03 Sin acción específica	
FIRMANTE[3]	ROBERTO GUERRA MARTIN	31/10/2024 17:38 Sin acción específica	
FIRMANTE[4]	ALVARO MARTIN HERRERA	31/10/2024 18:34 Sin acción específica	

AMBITO
GEN

CÓDIGO SEGURO DE VERIFICACIÓN
GEN-fb99-a836-abfc-639e-e2eb-c0b6-aac9-38b6
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN
<https://portafirmas.redsara.es/pf/valida>



GEN-fb99-a836-abfc-639e-e2eb-c0b6-aac9-38b6

