

CONSEJERIA DE EMPLEO

CADIZ

CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (P.A.S.) DEL CENTRO ASOCIADO DE LA UNED EN CÁDIZ ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Código del Convenio: 1103232

Artículo 1.

El presente Convenio será de aplicación a todo el Personal de Administración y Servicios del Centro Asociado de la UNED en Cádiz, de sus Extensiones y Aulas.

Dicho personal está constituido por el propio del Consorcio y por el que, en cada momento, adscriban las Instituciones que lo integran al Centro Asociado, a sus Extensiones y Aulas.

Organización funcional del centro

Artículo 2.

El organigrama funcional del Centro queda integrado por la Dirección, Subdirección, Secretaría General y tres Unidades de Servicios (Generales; Administrativos y Docentes; y Biblioteca).

Básicamente podría representarse de acuerdo con el siguiente esquema:

Dirección		
Subdirección		
Secretaría general		
Unidad de Servicios generales	Unidad de servicios Docentes	Unidad de servicios biblioteca y administrativos

Del director

Artículo 3.

El Director ostenta la máxima autoridad dentro del Centro Asociado y lo representará en todos los actos académicos. Serán atribuciones asignadas al Director:

a) Velar por el estricto cumplimiento de los acuerdos, estatutos y, en general, de la legislación vigente, poniendo en conocimiento de quien proceda cualquier

incumplimiento de la misma.

b) Dirigir, coordinar y supervisar la actividad del Centro, adoptando cuantas medidas académicas, económicas y administrativas sean necesarias para su normal funcionamiento y proponiendo cuantas iniciativas crea oportunas para mejorar las prestaciones, elaborando la memoria anual de actividades del Centro, que presentará a los órganos competentes.

c) Ratificar los actos de los demás órganos unipersonales del Centro.

d) Ejercer el resto de funciones y facultades que le vienen conferidas por los artículos 22 y 23 del Reglamento de Régimen Interior del Centro Asociado de Cádiz y, en general, las que tenga legalmente reconocidas, le sean delegadas expresamente o le concedan estas normas.

Del subdirector

Artículo 4.

El Subdirector asumirá las funciones concretas que expresamente le sean encomendadas por el Director y suplirá al mismo en los casos de vacante, ausencia o enfermedad.

De la secretaría general

Artículo 5.

El Secretario General será nombrado por la Junta Rectora del Centro Asociado, a propuesta del Director, y reunirá los requisitos exigidos por la Junta de Gobierno de la UNED, debiendo ser, en todo caso, Titulado Superior Universitario y valorándose de forma especial sus conocimientos sobre la UNED y la titulación de Derecho, Económicas o Empresariales. Su dedicación será a tiempo completa.

Son funciones atribuidas al Secretario General:

a) Desempeñar la Jefatura del Personal de Administración y Servicios, coordinando y organizando administrativamente las distintas unidades de servicios del Centro.

b) Cumplir y hacer cumplir al Personal de Administración y Servicios las órdenes de los órganos superiores en lo que afecte a sus competencias, asesorando e informando al Director del Centro de todas las vicisitudes que se produzcan en las distintas unidades.

c) Ejercer el resto de funciones y facultades que le vienen conferidas por el artículo 27 del Reglamento de Régimen Interior del Centro Asociado de Cádiz y, en general, todas las que sean necesarias para el correcto funcionamiento

administrativo del Centro y le sean encomendadas por el Director del Centro.

De las unidades de servicios

Artículo 6.

Todo el Personal de Administración y Servicios se distribuirá, atendiendo a las condiciones y características del puesto de trabajo y a la titulación académica, formación específica, capacidad y funciones que viniera realizando el trabajador, en tres Unidades de Servicios (Generales; Administrativos y

Docentes; y Biblioteca), nombrándose por el Director del Centro, en cada una de ellas, un Jefe Encargado, cuya función consistirá en comunicar al Secretario General todas las incidencias que surjan en la respectiva Unidad.

La adscripción de un trabajador a una determinada Unidad de Servicios o a la realización de tareas concretas dentro de su Unidad no impide que, cuando las necesidades para un mejor y eficaz funcionamiento de las prestaciones del Centro, Extensiones o Aulas lo requieran, pueda ser destinado temporalmente por el Secretario General a otra Unidad de Servicios o al desarrollo de tareas distintas de las que habitualmente realiza, reconociéndose esas funciones, por el tiempo que se hayan estado desempeñando, a efectos de su promoción interna.

De la relación de puestos de trabajo

Artículo 7.

La relación de puestos de trabajo de la Unidad de Servicios Generales se corresponde con el siguiente cuadro:

Puesto	Número	Grupo
Jefe-Encargado	1	C/III
Conserje	3	D/IV

Artículo 8.

Serán funciones encomendadas a la Unidad de Servicios Generales:

- a) El control, mantenimiento y conservación del edificio, instalaciones y equipamiento a fin de mantenerlo en perfecto estado de limpieza y uso;
- b) La copistería, correo, centralita de teléfono y alarma;
- c) La información general con profesores, alumnos y público en general;
- d) El mantenimiento de los tabloneros de información, colocando y retirando los anuncios que proceda, para mantenerlos en perfecto estado de servir a su fin;



- e) La adquisición del material para todas las Unidades de Servicios; y
- f) Cualquier otra de análoga significación a las anteriores que le fuera encargada por el Secretario General.

Artículo 9.

La relación de puestos de trabajo de la Unidad de Servicios Administrativos y Docentes se corresponde con el siguiente cuadro:

Puesto	Número	Grupo
Jefe-Encargado	1	C/III
Administrativos	2	C/III
Aux. Admvos	1	D/IV

Artículo 10.

Serán funciones encomendadas a la Unidad de Servicios Administrativos y Docentes:

- a) La admisión y matriculación de los alumnos;
- b) La comunicación con los profesores y alumnos sobre temas docentes;
- c) La programación de enseñanzas regladas y no regladas;
- d) COIE y relación con la Sede Académica de la UNED;
- e) La información específica con profesores, alumnos y público, en general, y
- f) Cualquier otra de análoga significación a las anteriores que le fuera encargada por el Secretario General.

Artículo 11.

La relación de puestos de trabajo de la Unidad de Biblioteca se corresponde con el siguiente cuadro:

Puesto	Número	Grupo
Jefe-Biblioteca	1	A/I
Bibliotecaria/o	1	B/II
Administrativos	2	C/III

Artículo 12.

Serán funciones encomendadas a la Unidad de Servicios de Biblioteca:

- a) La adquisición, catalogación, inventario y préstamo de libros de la biblioteca;
- b) El control, mantenimiento y conservación de los medios audiovisuales; y
- c) Cualquier otra de análoga significación a las anteriores que le fuera encargada por el Secretario General.

De la selección del personal de administración y servicios

Artículo 13.

Cuando por necesidades del servicio se haya de cubrir una plaza vacante del Personal de Administración y Servicios se establece como sistema de selección el de concurso oposición entre las personas que concurran al mismo y reúnan los requisitos exigidos en la convocatoria, en la cual se fijará, para cada puesto de trabajo, el número y contenidos de las pruebas selectivas a realizar por los candidatos. El personal que se contrate será mediante contrato laboral de acuerdo con las características de la plaza y las funciones del puesto a cubrir.

El Centro facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso de los trabajadores de grupos inferiores a las plazas vacantes de los superiores, siempre que el trabajador posea la titulación exigida y reúna los requisitos que se establezcan en la convocatoria de la plaza. En tal caso, el Centro ofertará mediante la correspondiente convocatoria la plaza que deje libre el trabajador del Centro que haya promocionado, tenidas en cuenta las necesidades del servicio y la disponibilidad presupuestaria del Centro Asociado.

De la jornada y horario del personal de administración y servicios

Artículo 14.

La jornada ordinaria de trabajo será de 35 horas semanales, que podrán compensarse en períodos de cómputo hasta anual, sin que en ningún caso pueda superar las 9 horas diarias de trabajo, sin perjuicio de que, en el futuro, resulten de aplicación posibles medidas reductoras del horario laboral.

Los trabajadores que vinieran realizando una jornada inferior le será respetada, estando a lo dispuesto en sus respectivos contratos de trabajo.

Se procurará que la jornada se desarrolle de lunes a viernes, pudiendo distribuirse en jornada completa y continuada o jornada partida, encargándose tal cometido al Secretario General quien, atendiendo a las necesidades, confeccionará el correspondiente cuadro de horarios para cada Unidad de Servicios.

Dentro de la jornada se dispondrá de un período de descanso de 30 minutos diarios cuando se trate de jornada completa y continuada y de dos períodos de 15

minutos, en mañana y tarde, respectivamente, cuando la jornada sea partida.

El descanso semanal será de 2 días ininterrumpidos que, como regla general, comprenderá el sábado y el domingo, dependiendo de las necesidades y de la organización del servicio.

Cuando el descanso semanal coincida con un día festivo dicho día se compensará con otro día a disfrutar preferentemente en la semana siguiente o sucesiva, siempre que el servicio lo permita y de acuerdo con la Dirección del Centro. Este descanso no podrá acumularse a las vacaciones.

Durante el período de verano, que comienza el lunes siguiente a la finalización de las pruebas presenciales de junio, y finaliza el día quince de septiembre, inclusive, se establece la jornada reducida, desde las 09,00 a las 14,00 horas. Idéntica reducción de jornada y horarios se establece para el período vacacional de Navidad, Año Nuevo y Reyes. El personal que, durante el horario de invierno, se encuentre contratado a tiempo parcial o disfrute de la reducción de jornada a que hace referencia el artº 21, párrafo cuarto, verá reducida su jornada de verano proporcionalmente a aquélla.

En las épocas en que se realicen en el Centro las Pruebas Presenciales, incluida la semana intermedia, se establece la jornada de cinco horas, en turnos de mañana o tarde, para el personal de cada Unidad de Servicios. El horario regulado en este párrafo afectará al personal destinado en el Centro de Cádiz y en la Extensión de Jerez de la Frontera. Por las características especiales que concurren en el Aula de Olvera, su personal mantendrá en esas fechas el horario habitual.

Con motivo de facilitar la adaptación en la futura situación de jubilación, y en los casos en que ésta se produzca cuando el trabajador cumpla 65 años, se establece una reducción de jornada de acuerdo con la siguiente escala:

60 y 61 años	1 hora
62 años	2 horas
63 años	3 horas
64 años	4 horas

De las vacaciones, permisos y licencias del personal de administración y servicios de las vacaciones

Artículo 15.

El personal disfrutará de un período anual de vacaciones retribuido, de un mes natural de duración o veintidós días hábiles por año completo de servicios, debiendo consensuar los turnos necesarios que permitan mantener debidamente cubierto el servicio en todo momento.



Así mismo, el personal tendrá derecho a un día hábil adicional al cumplir los 15 años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los 20, 25 y 30 años de servicio, respectivamente. A estos efectos, no se considerarán días hábiles los sábados. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al de cumplimiento de los años de servicio señalados anteriormente o, en su caso, a la entrada en vigor del presente Convenio.

Durante el mes de agosto, las sedes de la Extensión, en Jerez de la Frontera y del Aula, en Olvera, permanecerán cerradas, mientras que la del Centro Asociado, en Cádiz, cerrará del día uno al quince de agosto, ambos inclusive. Del 16 al 31 de agosto, los horarios de apertura, atención al público y cierre de éste, serán de 10,00 a 13,00 horas. Este horario, que tendrá carácter experimental durante la vigencia del presente Convenio, afectará, sin excepciones, a todo el personal, sea cual sea su jornada laboral durante el resto del año.

El disfrute del período vacacional podrá realizarse por quincenas naturales sueltas, a partir del día 16 de junio hasta el 31 de agosto.

Durante las semanas en que se realizan las pruebas presenciales (enero/ febrero; mayo/junio y septiembre) y a lo largo de todo el período de matriculación la dotación del Centro deberá estar al 100% de efectivos, sin que puedan disfrutarse períodos vacacionales ni permisos retribuidos durante esas fechas.

Si por imperativos laborales, el personal dispone a lo largo del año natural de un determinado número de horas extraordinarias, podrá aplicarlas a su disfrute en los períodos habilitados a tal efecto, dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, siempre que el servicio quede debidamente cubierto, no pudiendo acumularlas al período vacacional.

Excepcionalmente, fuera de las fechas antedichas, previa petición razonada, por escrito, del interesado, la Dirección del Centro podrá autorizar el disfrute de hasta una quincena de vacaciones, como máximo, con cargo al mes de vacaciones reglamentario, en meses distintos de los anteriores, siempre que el servicio de su Unidad quede debidamente cubierto.

Artículo 16.

Se considerarán días no laborables las 12 fiestas que se determinen en el calendario de la Comunidad Autónoma y los 2 días de fiestas locales.

Cuando por necesidades del servicio se haya de trabajar cualquier día considerado no laboral en el calendario, éste se compensará mediante el descanso de dos días, en la fecha que se determine.

Con motivo de las fiestas de Navidad, Año Nuevo y Reyes se establecen cuatro días laborables de vacaciones, que se disfrutaran de forma continuada y en el



período no lectivo, salvo en aquellos servicios donde por imposibilidad se requiera otra distribución.

Durante la Semana Santa se disfrutarán cuatro días laborables, coincidentes con lunes santo, martes santo, miércoles santo y lunes de Pascua de Resurrección, en concordancia con lo establecido en los calendarios administrativo y docente de la UNED para cada curso académico.

Durante la primera quincena del mes de diciembre de cada año natural se reunirá la Comisión Negociadora del Convenio con el fin de determinar los días inhábiles a disfrutar por el personal a lo largo del siguiente año, siempre que el servicio quede debidamente cubierto.

Artículo 17.

Durante las fiestas de cada localidad, y siempre que no coincidan con las Pruebas Presenciales, el Centro, sus Extensiones o Aulas permanecerán cerrados.

De los permisos y licencias

Permisos retribuidos

Artículo 18.

El personal tendrá derecho a permisos retribuidos, previa comunicación y la posterior justificación documental acreditativa del evento que lo origina, en los supuestos y con la duración que a continuación se indica:

a) Por matrimonio o unión de hecho debidamente documentada, 15 días naturales hasta dos meses después de producido el hecho causante. En caso de no disfrutarse inmediatamente a la producción de aquel estará subordinado a las necesidades del servicio.

No podrá acumularse a las vacaciones anuales, turnos de Navidad y Semana Santa.

b) Por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, y por el fallecimiento, accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge y familiares dentro del primer grado de consanguinidad y de afinidad, 4 días hábiles, cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

c) Cuando se trate de fallecimiento, accidente, enfermedad grave o por intervención quirúrgica de familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y de 4 días hábiles cuando sea en distinta





localidad.

d) Por estudios académicos: El día de celebración de la prueba.

e) Por deberes públicos de carácter inexcusable y personal, siempre que sean ordenados por la autoridad, el tiempo necesario.

f) Por traslado de domicilio: Con cambio de localidad, 3 días, y sin cambio de localidad, 2 días.

g) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación oficial de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

h) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica por enfermedad o accidente del propio trabajador, sus hijos menores de 14 años o ascendientes directos (padres y suegros) mayores de 65 años o incapacitados. Deberá acreditarse documentalmente el parentesco, con la preceptiva documentación oficial.

i) Permiso por violencia de género de la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de la violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda, y la autoridad judicial forense pertinente.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social o integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo trabajado.

m) Con el objeto de compatibilizar el trabajo con la vida familiar, laboral y personal, se podrá flexibilizar en una hora el horario fijo de jornada para quienes tengan a su cargo ascendientes consanguíneos o afines mayores de 65 años, hijos menores de 14 años y familiares discapacitados hasta el segundo grado, siempre que el servicio lo permita.

n) Asimismo, con carácter excepcional personal y temporal, y previa autorización de la Dirección del Centro Asociado de la UNED de Cádiz, se podrá conceder la modificación del horario fijo en dos horas por motivos relacionados con la conciliación de la vida personal y en los casos de familias mono parentales.

Artículo 19.

El personal tendrá igualmente derecho a permiso retribuido siempre que ello no



cause detrimento en el servicio en los casos y con la duración que a continuación se indican:

- Exámenes de estudios relacionados con la promoción del trabajador: Un día.
- Asistencia a cursos de formación o promoción relacionados con el puesto de trabajo.

El tiempo de duración del mismo.

Artículo 20.

a) Licencias retribuidas.

La trabajadora tendrá derecho a un período de veinte semanas ininterrumpidas de licencia retribuida, en el supuesto de parto (gestación o lactancia), ampliable a veintidós en caso de parto múltiple, distribuidas a opción de la interesada, excepto seis semanas que habrán de ser inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre, para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante, la madre, en el supuesto de que el padre trabaje, podrá optar porque éste disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de licencia, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre, suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción o acogimiento:

- Si el adoptado o acogido es menor de 6 años, la licencia tendrá una duración máxima de veinte semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada menor, a partir del segundo.
- Si el menor adoptado o acogido es mayor de 6 años y presenta alguna minusvalía o, por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tiene especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los Servicios Sociales competentes, la licencia será de veinte semanas ininterrumpidas.

Las trabajadoras por la lactancia de un hijo tendrán derecho a una hora y media de ausencia del trabajo durante doce meses, a partir de su incorporación al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de cuarenta y cinco minutos, que serán disfrutados a la entrada o salida del trabajo. Este derecho se hará extensivo al padre, siempre que lo solicite, justificándolo y no haga uso de él la madre.



Los trabajadores podrán disfrutar de hasta ocho días laborables libres por asuntos particulares que no se podrán acumular a las vacaciones anuales, a los turnos de Semana Santa y Navidad y puentes previstos en el calendario laboral. El personal podrá disfrutar de los días siempre que las necesidades del servicio lo permitan, y de acuerdo con la Dirección del Centro.

b) Licencias retribuidas parcialmente:

Agotado el plazo previsto en el artículo 18.b., los trabajadores podrán disfrutar de hasta cuatro días consecutivos, con el 50% de las retribuciones en caso de enfermedad de hijos menores de 14 años, siempre que las circunstancias familiares así lo hagan preciso. El trabajador acreditará, dentro de los cuatro días, la veracidad de la situación mediante certificación médica (impreso oficial).

Permisos no retribuidos

Artículo 21.

El personal podrá solicitar permiso sin sueldo por un período máximo de seis meses dentro del año, siempre que la ausencia no cause grave detrimento en el servicio. Este permiso, sólo podrá ejercitarse por aquellas personas que tengan un año de antigüedad o bien haya transcurrido un año desde su reingreso en el servicio activo, después de haber disfrutado de este tipo de licencia.

El Secretario General podrá conceder estas licencias o permisos no retribuidos con carácter de excepción, a la vista de los motivos expuestos, procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares u otras análogas. Durante el período que permanezcan en esta situación, quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones.

En el caso de que se conceda la licencia prevista en este apartado, se reservará el puesto de trabajo durante dicho período de tiempo. Las vacantes producidas por tal motivo, podrán ser cubiertas interinamente por sustitutos, estableciendo para ello la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de la persona que viniese a sustituir cuyos datos personales deberán aparecer en dicho contrato.

El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 14 años, o ascendientes o afines mayores de 65 años o con discapacidad hasta el segundo grado, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de hasta media jornada de trabajo con la reducción proporcional de las retribuciones.

De las excedencias voluntarias y especiales

Excedencias voluntarias



Artículo 22.

Excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares al trabajador y a instancias de éste, siempre y cuando lleve trabajando un mínimo de un año en el Centro.

La petición deberá ser resuelta por el Secretario General en el plazo de un mes a contar desde la fecha de presentación de la solicitud y, caso de ser denegada, deberá motivarse la misma, procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares u otras análogas.

Durante el período que permanezcan en esta situación, quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones y, por tanto, no percibirá remuneraciones de ningún tipo, ni tampoco le será computable dicho período a los efectos de antigüedad.

La excedencia podrá ser de hasta un año, pudiendo prorrogarse por otro más si el trabajador lo solicitase con un mes de antelación y fuera resuelto favorablemente.

El Centro vendrá obligado a la reserva del puesto de trabajo durante dicho período de tiempo, pudiendo cubrir la vacante producida interinamente por sustitutos, estableciendo para ello la cláusula de reserva en el contrato de la persona que viniese a sustituir cuyos datos personales deberán aparecer en dicho contrato. Se entiende todo lo anterior, sin perjuicio del derecho a la excedencia voluntaria en los términos contenidos en la legislación vigente.

Excedencia por cuidado de hijos

Artículo 23.

Los trabajadores tendrán 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 la fecha de nacimiento de éste. 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 período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia por cuidado de hijo sí será computable a efectos de antigüedad y, durante los dos primeros años, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Excedencia por cuidados geriátricos

Artículo 24.



Los trabajadores que acrediten la necesidad de atender al cuidado de un ascendiente en primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad y mayor de 65 años que, por limitaciones físicas o psíquicas, requiera una atención geriátrica continuada e intensiva, tendrán derecho a un período de excedencia que no podrá superar en ningún caso los tres años.

Esta excedencia podrá concederse a petición del interesado, por períodos anuales completos y alternativos, siempre que la suma de los mismos no supere el plazo máximo establecido de tres años. El tiempo que permanezca en excedencia no les será computable a efectos de antigüedad; no obstante, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo en el Centro.

La excedencia terminará: por el agotamiento del período concedido, debiendo reingresar a la finalización del mismo, o por fallecimiento del ascendiente causante, debiendo solicitar el reingreso dentro de los 15 días siguientes a que se produzca el óbito.

De las excedencias especiales

Artículo 25.

Los trabajadores pasarán a la situación de excedencia especial cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando sean nombrados miembros del Gobierno o de los Órganos de Gobierno de las Comunidades Autónomas, altos cargos de la misma que no deban ser provistos por funcionarios.
- b) Cuando accedan a la condición de Diputado o Senador de las Cortes Generales.
- c) Cuando desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Corporaciones Locales.
- d) Cuando accedan a la condición de miembros de la Asamblea Legislativa de las Comunidades Autónomas, si perciben retribuciones periódicas por el desempeño de las funciones.
- e) Cuando sean nombrados para cualquier cargo de carácter político o de representación sindical que se derive incompatible con el ejercicio de sus funciones.
- f) En general, en los demás supuestos regulados en la legislación vigente aplicable.

El personal que se encuentre en situación de excedencia especial tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo a los efectos de antigüedad de





todo el tiempo de duración de la misma, no percibiendo retribución alguna.

Los excedentes especiales se incorporarán al servicio en el plazo de 30 días, una vez extinguida la causa que la motivó, declarándoseles, caso de no hacerlo, en situación de excedencia voluntaria por interés particular con efectos desde la fecha en que perdieron aquella condición. El Centro podrá cubrir las plazas del personal en excedencia especial con sustitutos, los cuales cesarán en el momento de reintegrarse el titular del puesto de trabajo.

De las retribuciones

Artículo 26.

Las retribuciones salariales comprendidas en este Convenio estarán constituidas por los siguientes conceptos: sueldo base; trienios (antigüedad); pagas extraordinarias; complementos de: destino, específico y de productividad, y las gratificaciones por servicios extraordinarios.

El régimen retributivo del personal en situación de baja médica se regirá, en todo caso, por lo dispuesto en la legislación vigente a partir del tercer mes. Durante los tres primeros meses el Centro se compromete a pagar el 100% de las retribuciones.

Artículo 27.

La cuantía de los distintos conceptos retributivos, en cada anualidad, será la establecida por los Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios públicos, en cada grupo retributivo. Cada trienio se consolidará en relación con la categoría profesional que ostente el trabajador en la fecha de su cumplimiento.

El efecto del trienio se producirá en el mes en que se cumpla. El trabajador tiene derecho a dos pagas extraordinarias al año, que se devengarán en los meses de junio y diciembre, compuestas por el sueldo base, la antigüedad (trienios) y el complemento de destino, así como otra, en marzo, en la cuantía de 956,61 €, con independencia de su categoría profesional; esta cuantía experimentará un incremento anual equivalente al que establezca el Instituto Nacional de Estadística para el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) interanual, a partir de enero de 2011. Cuando el período de trabajo efectivo sea inferior al semestre natural, se abonarán las mismas en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 28.

La liquidación de los salarios se efectuará por meses naturales, a través del recibo que tendrá como modelo el oficial de salario en el año correspondiente. El pago de los salarios se efectuará antes del día 30 de cada mes natural. En caso de imposibilidad, el Centro deberá notificarlo a los representantes legales de los



trabajadores con la antelación suficiente.

Artículo 29.

Las horas extraordinarias quedan suprimidas, debido al paro existente en la población activa. No obstante, se consideran horas extraordinarias todas aquellas que se efectúen por el trabajador una vez finalizada su jornada semanal habitual de trabajo establecida en el artículo 14 del presente Convenio.

Por mutuo acuerdo entre el Centro y los trabajadores se podrá establecer, excepcionalmente, el abono de horas extraordinarias y, como norma general, la compensación de las horas extraordinarias que se realicen en tiempo de descanso, siempre con el consentimiento del trabajador, si bien, esta compensación no será de aplicación a aquellos que tengan reconocido el horario flexible, a los cuales se les seguirá compensando hora por hora. La compensación se realizará siguiendo la siguiente proporción:

Por una hora ordinaria	1,75 horas
Por una hora festiva-nocturna	2,00 horas

No obstante, ambas partes declaran expresamente la intención de reducir la realización de las mismas, salvo las de urgente e inaplazable ejecución, en cuyo caso no se tendrá en cuenta a los efectos de la duración máxima de su jornada laboral ordinaria, ni para cómputo de topes máximos.

Se entiende por horas extraordinarias estructurales las necesarias por circunstancias imprevistas, ausencias de personal, cambios de turnos u otros motivos de carácter estructural derivados de la naturaleza de la actividad que se trate. Siempre que exista la necesidad de realizarlas se comunicará previamente a los representantes de los trabajadores. Las horas extraordinarias de fuerza mayor son las que vienen exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

De los derechos sociales

Artículo 30.

Se establecen los siguientes premios y ayudas a los trabajadores:

a) Premio a la constancia:

1. Al cumplir 20 años de servicios prestados en el Centro, se percibirá la cantidad de 600,00 € brutos, en concepto de premio.
2. Al cumplir 30 años de servicios prestados en el Centro, se percibirá la cantidad de 900,00 € brutos, en concepto de premio.





3. Al cumplir los 35 años de servicios prestados en el Centro, se percibirá la cantidad de 1.000,00 € brutos, en concepto de premio.

4. Al personal que se jubile, fallezca o cause baja definitiva en el Centro por invalidez permanente, sin cumplir los expresados años de servicio se le abonará proporcionalmente a los años prestados.

5. A la jubilación, prejubilación o defunción del trabajador, se percibirá la cantidad de 3.500,00 €

b) En concepto de ayuda por descendiente con discapacidad se percibirá la cantidad que se indica a continuación, en tanto se mantenga la dependencia del P.A.S. al Centro

Asociado de la UNED en Cádiz:

· 100,00 € mensuales para discapacidad del 33% al 64 %.

· 150,00 € mensuales para discapacidad de más del 65%.

c) En concepto de nupcialidad, el trabajador percibirá la cantidad de 168,15 €. En el supuesto de que ambos cónyuges fuesen trabajadores del Centro, sólo corresponderá a uno de ellos. Esta misma cuantía percibirán las parejas que se constituyan de hecho y lo acrediten documentalmente.

d) En concepto de natalidad, el trabajador percibirá la cantidad de 168,15 €, por cada hijo. En el supuesto de que ambos progenitores fuesen trabajadores del Centro, sólo corresponderá a uno de ellos.

e) Premio de jubilación. Los trabajadores percibirán, al jubilarse un premio en metálico de 26,90 €, por cada año de servicio prestado en el Centro. En el supuesto de fallecimiento anterior a la fecha de jubilación por edad o invalidez, el cónyuge o, en su defecto, los hijos huérfanos sometidos a la patria potestad, percibirán el premio que se refleja en este apartado, en proporción al tiempo de servicios prestados por el sujeto causante.

Artículo 31.

Los trabajadores percibirán una ayuda por cada hijo en edad escolar y que se encuentre matriculado en cualquiera de las materias que se relacionan:

- Guardería Infantil (De 0 a 3 años): 880,00 €/año (90,00 €/mes, durante 11 meses).

Requisito: Factura original de cada mes.

- Educación Infantil, Primaria y E.S.O.: Ayuda de 300,00 €/año, a percibir de una

sola vez, en octubre de cada año. Requisito: Resguardo de matrícula original.

- Bachillerato y Ciclo Formativo Grado Medio: Ayuda 300,00 €/año, a percibir de una sola vez, en octubre de cada año. Requisito: Resguardo de matrícula original.
- Estudios Universitarios y Ciclo Formativo Grado Superior: Ayuda 600,00 €/año, a percibir de una vez, en octubre de cada año. Requisito: Resguardo de matrícula original.

Artículo 32.

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar un anticipo sobre sus retribuciones de hasta 1.803,00 €, o superior cantidad a decidir por la Dirección y reintegrables en 12 ó 24 mensualidades. Estos anticipos reintegrables podrán ser cancelados devolviendo de una sola vez las mensualidades que quedaran pendientes, pero no pudiendo solicitar un nuevo anticipo hasta que no se cumpla el plazo por el que solicitó su devolución.

En cualquier caso, una vez reintegrado el importe del anticipo, no podrá solicitarse nuevamente hasta haber transcurrido un mes desde el último descuento en nómina.

Artículo 33.

Los trabajadores adscritos al presente Convenio y durante la vigencia del mismo tendrán derecho entre los días 10 y 15 de cada mes a un anticipo de su sueldo mensual, por una cuantía de hasta el 50% de sus retribuciones mensuales.

Artículo 34.

Como contribución del Centro Asociado al perfeccionamiento laboral del P.A.S., los trabajadores percibirán, anualmente y de una sola vez, una ayuda equivalente al precio público de su primera matrícula, en estudios universitarios no impartidos por la UNED, siempre que lo acrediten y tengan relación directa con las funciones que desempeñan en sus respectivos puestos de trabajo.

Salud laboral

Artículo 35.

El Centro Asociado se compromete a cumplir las disposiciones vigentes en esta materia, de conformidad con lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Los trabajadores tendrán derecho a los protocolos establecidos para la vigilancia periódica de la salud, según la normativa legal recogida en la vigente Ley de

Prevención de Riesgos Laborales

De los órganos de representación colectiva

Artículo 36.

Es competencia de los órganos de representación de los trabajadores la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores del Centro y, en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de sus órganos o subcomisiones delegadas.

El Centro respetará el derecho a todos sus trabajadores a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales. El trabajador tendrá derecho a afiliarse al sindicato de su elección, a elegir libremente sus representantes sindicales y realizar actividades sindicales. Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuente de su nómina mensual el importe de su cuota sindical.

El Centro entregará copia de la transferencia al sindicato correspondiente.

Artículo 37.

Sin perjuicio de las formas de representación establecidas en la Ley de Libertad Sindical, los trabajadores del Centro tendrán derecho a constituir, de acuerdo con la Ley, los órganos de representación de sus intereses.

Artículo 38. Comisión paritaria.

La Comisión Paritaria, a efectos de negociar, interpretar y supervisar el cumplimiento del presente Convenio Laboral, de acuerdo con la legislación vigente, estará integrada por el Director y, en su caso, por el Secretario General del Centro Asociado, de una parte, y por la persona o personas que, en cada momento, ostenten los cargos de Delegado de Personal del Centro y Representante del P.A.S. ante la Sede Académica de la UNED, de otra. Para el supuesto de que existieran diferencias insalvables acerca de la regulación y/o interpretación de alguna cláusula contenida en el presente Convenio Laboral, entre los miembros de dicha Comisión, quedará expedita la vía jurisdiccional laboral.

Del régimen disciplinario

Artículo 39.

El desarrollo del régimen disciplinario (faltas y sanciones) del P.A.S. está contenido en el Anexo I, del presente Convenio, al que acompaña en su publicación, con el mismo rango normativo y vigencia que éste.



Disposiciones adicionales

Primera.- Serán de aplicación para los trabajadores del Centro las mejoras de carácter retributivo que se establezcan en el Acuerdo de Mejoras para el Personal Funcionario de la Excm. Diputación Provincial de Cádiz, siempre y, en la medida, que las permitan los Presupuestos anuales del Centro Asociado.

Segunda.- El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años, a partir de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia (B.O.P.) de Cádiz, previo refrendo de la Junta Rectora del Consorcio Universitario "Centro Asociado de la UNED en Cádiz", excepto la Disposición Adicional Primera, que será revisable anualmente.

El presente Convenio quedará prorrogado a la finalización de su vigencia, por períodos de un año, si no media denuncia de alguna de las partes, que se realizará, en todo caso, con dos meses de antelación a la fecha de finalización, antes citada.

Tercera.- La cuantía de los premios y ayudas establecidos en los artículos 30 y 31 experimentarán anualmente un incremento equivalente al que establezca el Instituto Nacional de Estadística para el IPC interanual.

Cuarta.- El presente convenio se aplicará con carácter retroactivo desde el día primero de enero de dos mil diez.

Disposición derogatoria

A la entrada en vigor del presente Convenio Laboral y su Anexo, quedan derogadas cuantas disposiciones de igual rango se le opongan, y no serán de aplicación las normas contenidas en éste que contradigan otras de superior rango.

Los abajo firmantes expresan su conformidad con el texto del Convenio Laboral y su Anexo, y lo elevan para su aprobación, si procede, a la Junta Rectora del Consorcio Universitario "Centro Asociado de la UNED en Cádiz". Cádiz, a 15 de abril de 2010. Por el Centro Asociado, Fdo.: Jesús Mora Vicente, Director del Centro Asociado. Por el Personal de Administración y Servicios, Fdo.: Pilar Benítez Angulo, Delegada de Personal

Anexo I

Reglamento de régimen disciplinario del personal de administración y servicios del centro asociado de la uned en cádiz.

Título primero

Régimen Disciplinario



Capítulo I

Disposiciones generales

1.-El presente Reglamento será de aplicación al Personal de Administración y Servicios (en lo sucesivo, P.A.S.), del Centro Asociado de la UNED en Cádiz y de cuantas Extensiones, Subcentros y Aulas dependan de él.

2.- El Régimen Disciplinario establecido en este Reglamento se entiende sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que pueda incurrir el P.A.S., la cual se hará efectiva en la forma que determine la Ley.

Capítulo II

Faltas disciplinaria

3.- Las faltas cometidas por el P.A.S. en el ejercicio de sus funciones podrán ser muy graves, graves y leves.

4.- Son faltas muy graves:

- El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de sus funciones.
- Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- La publicación o utilización indebida de materias secretas o reservadas, clasificadas como tales.
- El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho a la huelga.
- La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibida por la Ley.
- El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la UNED, al Centro Asociado, a sus Extensiones, Subcentros y Aulas, si las tuviere, al personal docente, al P.A.S., o a los alumnos.



- El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, ocupando puesto de responsabilidad.
- La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- La desobediencia manifiesta.
- La falta de asistencia al trabajo, no justificada, durante más de tres días en un mes.
- Las faltas reiteradas de puntualidad, no justificadas, durante diez o más días en un mes, o durante más de veinte días en un trimestre.
- La reincidencia en la comisión de tres o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, en un período de cuatro meses.

5.- Son faltas graves:

- No guardar el debido sigilo respecto de asuntos que se conozcan por razón del cargo o servicio, cuando causen perjuicio a la UNED, al Centro Asociado, a sus Extensiones, Subcentros y Aulas, o se utilicen en provecho propio.
- La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral en el centro de trabajo, y el uso de enseres y herramientas de titularidad pública, para fines propios.
- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros, subordinados, personal docente, alumnos o público, en general.
- El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones.
- La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- La negligencia que sea causa de daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- La grave perturbación del servicio.
- La simulación de enfermedad o accidente por un tiempo inferior a tres días.





- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada.
- La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días en un mes.
- Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, durante cinco días o más, en un mes, y menos de diez.
- Las acciones y omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- La simulación o el encubrimiento de faltas de otros trabajadores o trabajadoras en relación a sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- La reincidencia en la comisión de tres o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando haya habido sanciones por aquéllas.

A efectos de lo dispuesto en los supuestos precedentes, se entenderá por mes el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

6.- Son faltas leves:

- El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- La falta de asistencia injustificada de un día.
- La incorrección con el público, profesorado, alumnos, superiores, compañeros o subordinados.
- El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- El incumplimiento de los deberes y obligaciones asignadas, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.
- La falta de cuidado en la conservación de los locales, enseres y documentos de los servicios.

Capítulo III





Personas responsables

7.- El personal de Administración y Servicios incurrirá en responsabilidad disciplinaria en los supuestos y circunstancias establecidos por este Reglamento.

8.- No podrá exigirse responsabilidad disciplinaria por actos posteriores a la pérdida de la condición de P.A.S.

La pérdida de la condición de P.A.S. no libera de la responsabilidad civil o penal contraída por faltas cometidas durante el tiempo en que se ostentó aquélla.

9.- Los miembros del P.A.S. que indujeren a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria, incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

10.- Igualmente incurrirán en responsabilidad los miembros del P.A.S. que encubrieren las faltas consumadas muy graves y graves cuando de dicho acto se deriven graves daños a la UNED, al Centro Asociado, a sus Extensiones, Subcentros y Aulas, si las hubiere, al personal docente y no docente, o a los alumnos y serán sancionados de acuerdo con los criterios previstos en el artículo anterior.

Capítulo IV

Sanciones disciplinarias

11.- Por razón de las faltas a que se refiere este Reglamento, podrán imponerse las siguientes sanciones:

- a) Despido disciplinario.
- b) Suspensión de empleo y sueldo.
- c) Amonestación por escrito.
- d) Apercibimiento.

12.- La sanción de despido disciplinario únicamente podrá imponerse por faltas muy graves, en la forma y efectos establecidos en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores.

13.- La sanción de suspensión de empleo y sueldo podrá imponerse por la comisión de faltas graves o muy graves.

La sanción de suspensión de empleo y sueldo impuesta por comisión de falta muy grave no podrá ser superior a tres meses ni inferior a un mes. Si se impone por falta grave, no podrá exceder de un mes ni ser inferior a tres días.





14.- Las faltas leves solamente podrán ser corregidas con amonestación por escrito o por apercibimiento.

15.- La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección del Centro Asociado de la UNED en Cádiz, serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

La imposición de sanciones por faltas leves requerirá, en todo caso, el trámite previo de audiencia al inculpado.

Capítulo V

Extinción de la responsabilidad disciplinaria

16.- La responsabilidad disciplinaria se extingue con el cumplimiento de la sanción, muerte, prescripción de la falta o de la sanción, indulto y amnistía.

Si durante la sustanciación del procedimiento sancionador se produjere la pérdida de la condición de P.A.S. del inculpado, se dictará resolución en la que, con invocación de la causa, se declarará extinguido el procedimiento sancionador, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que le pueda ser exigida y se ordenará el archivo de las actuaciones, salvo que por parte interesada se inste la continuación del expediente.

Al mismo tiempo, se dejarán sin efecto cuantas medidas de carácter provisional se hubieren adoptado con respecto al P.A.S. inculpado.

17.- Las faltas muy graves prescribirán a los seis años; las graves a los dos años y las leves a los seis meses. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiere cometido.

La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto, la resolución de incoación del expediente disciplinario deberá ser debidamente registrada, volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciere paralizado durante más de seis meses por causa no imputable al P.A.S. sujeto a procedimiento.

18.- Prescripción de las sanciones:

1. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los seis años, las impuestas por faltas graves, a los dos años, y las impuestas por faltas leves a los seis meses.





2. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquél en que adquiriera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrantase el cumplimiento de la sanción, si hubiere comenzado.

19.- La amplitud y efectos de los indultos de sanciones disciplinarias se regularán por las disposiciones que los concedan.

20.- En los procedimientos seguidos en este Reglamento será competente la jurisdicción laboral.

Disposición adicional

El régimen disciplinario de los miembros del P.A.S. del Centro Asociado de la UNED en Cádiz que ostenten la condición de funcionarios de la Excma. Diputación Provincial de Cádiz se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia en dicha Corporación.

