



ACADEMIA TAMARGO S.L.U.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO. PRINCIPADO DE ASTURIAS



ADENDA

JUNIO 2019



ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

BLOQUE I

TEMA 6. Ley 6/1984, de 5 de julio, del Presidente y del Consejo de Gobierno del Principado de Asturias.

Artículo 7.

El Presidente tendrá la consideración de alto cargo a los efectos de la legislación vigente en materia de transparencia, buen gobierno y grupos de interés.

BLOQUE II

TEMA 5. El texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público: ámbito de aplicación (artículo 2); personal al servicio de las administraciones públicas (Título II); derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos (Título III); adquisición y pérdida de la relación de servicio (Título IV); situaciones administrativas (Título VI); régimen disciplinario (Título VII).

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.

- **Apartado f) del artículo 48**, que queda redactado de la siguiente manera:

«f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.»

- **Se modifican los apartados a), b), c) y d) del artículo 49**, que quedan redactados de la siguiente manera:

«a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos



ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.



ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se



ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia, de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.»

- Se introduce una nueva disposición transitoria novena, con la siguiente redacción:

«Disposición transitoria novena. Aplicación progresiva del permiso del progenitor diferente de la madre biológica para empleados públicos según lo previsto en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

La duración del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento, o adopción al que se refiere el apartado c) del artículo 49 de la presente norma, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se incrementará de forma progresiva, de tal forma que:



ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

a) En 2019, la duración del permiso será de ocho semanas; las dos primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las seis semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

b) En 2020, la duración del permiso será de doce semanas; las cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las ocho semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

c) Finalmente en 2021, la duración del permiso será de dieciséis semanas; las seis primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las diez semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.»

TEMA 6. La Ley 3/1985, de 26 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública de la Administración del Principado de Asturias: ámbito de aplicación; clases y definiciones de personal (Título I); ordenación de la función pública (Título III); acceso y promoción del personal (Título IV); régimen disciplinario (Capítulo VII del Título V). El reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de los funcionarios de la administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos.

- **ACUERDO DE 24 DE MAYO DE 2019, DEL CONSEJO DE GOBIERNO, POR EL QUE SE RATIFICA EL ACUERDO DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS DE 16 DE MAYO DE 2019, SOBRE JORNADA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS, SUS ORGANISMOS Y ENTES PÚBLICOS.**

ACUERDA:

Ratificar el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias de 16 de mayo de 2019 sobre jornada de los empleados públicos al servicio de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos.

ACUERDO DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS, SOBRE JORNADA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS, SUS ORGANISMOS Y ENTES PÚBLICOS



ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

Cláusula primera

Las disposiciones contenidas en el presente acuerdo serán de aplicación:

- a) Al personal funcionario al servicio de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos, incluido el personal funcionario docente al servicio de la Administración del Principado de Asturias que no preste sus servicios en centros educativos vinculados al calendario escolar.
- b) Al personal laboral incluido en el ámbito del V Convenio Colectivo de la Administración del Principado de Asturias.
- c) Al personal laboral incluido en el ámbito del Convenio Colectivo de la Orquesta Sinfónica del Principado de Asturias.
- d) Al personal laboral incluido en los Convenios Colectivos aplicables en el ámbito del Servicio de Emergencias del Principado de Asturias.

Cláusula segunda

1. La jornada general de trabajo será de 1.519 horas en cómputo anual y se realizará, con carácter general, durante los cinco primeros días de cada semana y supondrá un promedio semanal de treinta y cinco horas en régimen de horario flexible.

La parte fija del horario, de cinco horas diarias, será de obligada asistencia para todo el personal entre las 9.00 y las 14.00 horas, sin perjuicio de las medidas de flexibilidad horaria previstas para la conciliación de la vida familiar y laboral.

La parte variable del horario será de cómputo semanal conforme a las siguientes reglas:

- a) En horario de mañana: entre las 7.30 y las 9.00 horas y entre las 14.00 y las 15.30 horas. En esta última franja, siempre que vaya a continuarse la jornada durante el horario de tarde, deberá producirse un descanso mínimo de media hora para la comida.
- b) En horario de tarde: entre las 15,30 y las 19.00 horas, en módulos mínimos de una hora y treinta minutos.

No obstante, las anteriores franjas horarias podrán modificarse por razones de servicio debidamente acreditadas.

2. El personal que desempeñe puestos de trabajo configurados como de dedicación especial (complemento específico B o C) tendrá una jornada de 1.627,5 horas de trabajo efectivo en cómputo anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media en régimen de horario flexible.

En los puestos de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, el cumplimiento del horario se sujetará a las siguientes reglas:

- a) El número máximo de horas de posible cumplimiento en jornada de mañana será de treinta y dos horas y media semanales.
- b) El resto de la jornada se cumplirá en horario de tarde, en módulos mínimos de una hora y treinta minutos.

Durante los meses comprendidos entre junio y septiembre, ambos inclusive, el personal que desempeñe puestos de trabajo configurados como de dedicación especial podrá realizar un máximo de treinta y cinco horas en horario de mañana.



ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

No obstante lo anterior y atendiendo a las necesidades del servicio, el cumplimiento del horario en jornada de tarde podrá ser organizado por las Secretarías Generales Técnicas, de forma motivada a propuesta de las respectivas Jefaturas de Servicio, con criterios diferentes a la regla general descrita en el presente artículo, previa negociación en los términos establecidos en la normativa de aplicación.

3. En aquellos centros o servicios en los que por las peculiaridades de su actividad es de aplicación un régimen de jornada distinta a la regulada con carácter general, se mantendrá dicho régimen, adaptando el cómputo total de horas al promedio semanal de 35 horas o de 37 horas y 30 minutos para el caso de personal que desempeñe puestos de trabajo configurados como de dedicación especial (complemento específico B o C).

Cláusula tercera

Quedan sin efecto las disposiciones de los acuerdos anteriores en cuanto contradigan lo dispuesto en el presente Acuerdo y sin perjuicio de la necesaria modificación o derogación, en su caso, de la normativa reglamentaria correspondiente.

Cláusula cuarta

Durante el año 2019 el cómputo de la jornada anual se calculará de conformidad con la jornada semanal vigente hasta la entrada en vigor del presente Acuerdo. A partir de la misma, la jornada anual se calculará conforme al promedio semanal recogido en la cláusula segunda.

Cláusula quinta

El presente acuerdo surtirá efectos, previa ratificación por el Consejo de Gobierno del Principado de Asturias, desde la fecha de su publicación en el BOPA.

Lo que en prueba de conformidad firman los representantes de las partes negociadoras, en el día que figura en el encabezamiento del presente acuerdo.

- **RESOLUCIÓN DE 4 DE SEPTIEMBRE DE 2018, DE LA CONSEJERÍA DE HACIENDA Y SECTOR PÚBLICO, POR LA QUE SE APRUEBAN LAS INSTRUCCIONES SOBRE EL RÉGIMEN DE VACACIONES, PERMISOS Y OTROS ASPECTOS RELATIVOS A LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS Y DE SUS ORGANISMOS Y ENTES PÚBLICOS.**

PRIMERA. Objeto y ámbito de aplicación

1. Las presentes instrucciones tienen por objeto determinar los criterios comunes de aplicación e interpretación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias en materia de horario, vacaciones, permisos y régimen de ausencias de sus empleados públicos, ratificado por Acuerdo de 30 de abril de 2013, del Consejo de Gobierno, así como del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos, aprobado por el Decreto 72/2013, de 11 de septiembre.
2. Las instrucciones se aplicarán:
 - a) Al personal funcionario al servicio de la Administración del Principado de Asturias y de sus organismos y entes públicos, incluido el personal funcionario docente al



ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

servicio de la Administración del Principado de Asturias que no preste sus servicios en centros educativos vinculados al calendario escolar.

- b) Al personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del V Convenio Colectivo de la Administración del Principado de Asturias respecto de aquellas condiciones de trabajo contenidas en el Acuerdo de la Mesa General de Negociación mencionado en el apartado 1.
- c) Al personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia del Principado de Asturias respecto al régimen de disfrute y concesión de vacaciones y permisos y a la regulación del régimen de ausencias.

SEGUNDA. Especialidades en materia de jornada

1. El personal que preste servicios en centros ubicados en concejos que declaren la semana grande de fiestas o semana de fiestas patronales de la localidad en que radique el centro, disfrutarán durante la misma y conforme a las necesidades del servicio de una hora de reducción de jornada. Cuando por razones de organización del servicio esta reducción no se pueda disfrutar en esas fechas, el personal podrá acordar otras con la dirección del centro o jefatura de la correspondiente unidad administrativa.
2. La determinación de cuál sea la semana grande o la semana de fiestas patronales en cada concejo puede venir dada por la tradición sin necesidad de declaración formal por parte de la corporación municipal.
3. Esta especialidad en materia de jornada durante la semana grande o semana de fiestas patronales es compatible con otras especialidades o reducciones de jornada que pueda disfrutar el personal con jornada a tiempo completo. Para el personal contratado a tiempo parcial, se efectuará el reconocimiento proporcional.

TERCERA. Vacaciones

1. El personal tendrá derecho anualmente a los días de vacaciones legalmente establecidos o bien a los que proporcionalmente le correspondan si el tiempo de prestación de servicios fuera inferior a un año.

El personal cuyo cese o jubilación esté previsto dentro del año en el que se autoriza el calendario vacacional, tendrá derecho a disfrutar de los días de vacaciones que proporcionalmente le correspondan conforme al número de días trabajados durante ese año. Esta proporcionalidad se aplicará también a los días adicionales de vacaciones por antigüedad que le puedan corresponder. Para el personal jubilado parcialmente, se estará a lo previsto en el apartado 2.

Cuando se produzca el cese de personal temporal antes de completar el año de servicio y no hubiera podido disfrutar de vacaciones, tendrá derecho al abono de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda. No obstante no se procederá al abono de la parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas cuando la causa del cese sea la adquisición de la condición de funcionario de carrera o personal laboral fijo de esta Administración y de sus organismos y entes públicos, y el personal afectado haya prestado su conformidad. En este caso se computarán los servicios prestados como personal temporal a efectos del cómputo del período de vacaciones.

2. Para el personal contratado a tiempo parcial cuya relación implique menos jornadas de trabajo al año que un trabajador a tiempo completo comparable, las vacaciones anuales tendrán una duración equivalente a la parte proporcional que corresponda en función del



ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

tiempo de servicios prestado, redondeándose al alza la fracción inferior a un día. Esta misma regla de proporcionalidad se aplicará, asimismo, a las reglas de disfrute de vacaciones, esto es, a la fijación de períodos mínimos de días de vacaciones y a los días de vacaciones que pueden ser objeto de disfrute independiente.

3. Para el personal que se encuentre disfrutando de permisos sin sueldo o excedencias, el número de días de vacaciones experimentará la oportuna reducción proporcional en función de cuál haya sido la prestación de servicios efectiva a lo largo del año. En caso de ser necesario, se practicará la correspondiente deducción proporcional de haberes cuando se hubieran disfrutado las vacaciones con anterioridad al disfrute del permiso sin sueldo o la excedencia.
4. El personal que durante el año se haya encontrado en la situación administrativa de servicios especiales o, en el caso del personal laboral fijo, haya sido declarado en situación de suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo en los mismos supuestos, y se reincorpore al puesto de trabajo sin haber disfrutado el período de vacaciones, siempre que tal circunstancia sea acreditada fehacientemente, tendrá derecho al disfrute del período de vacaciones que le corresponda en su totalidad. Si hubiera disfrutado parte de sus vacaciones, tendrá derecho al disfrute del resto. En caso de no ser posible la acreditación de esta circunstancia por otros medios, se realizará mediante declaración responsable de la persona interesada.
5. El personal que se halle disfrutando de reducción de jornada no acumulada no tendrá una reducción en el número de días de vacaciones, sin perjuicio de que sus retribuciones durante este período sean las correspondientes a la jornada reducida.
6. A los efectos de las adaptaciones previstas en materia de vacaciones para el personal con jornadas especiales, se considerarán días hábiles aquellos días en que, de conformidad con la jornada de aplicación, el personal deba prestar servicios.
7. Los días de vacaciones son acumulables a los días de asuntos particulares y a aquellos otros días cuyo régimen de disfrute se equipara a los días de asuntos particulares, esto es, los días reconocidos en los apartados 6 y 7 de la cláusula quinta del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias en materia de horario, vacaciones, permisos y régimen de ausencias de sus empleados públicos, y en los apartados 6 y 7 del artículo 10 del Reglamento. Los días de vacaciones también son acumulables a los días compensatorios generados por trabajo en fines de semana y festivos.
8. Las vacaciones podrán acumularse a los permisos de parto, adopción, acogimiento, paternidad y lactancia acumulada, incluso después de la finalización del año natural a que aquellas correspondan.

CUARTA. Calendario vacacional

1. El calendario vacacional del personal comprenderá el período o períodos que se deseen disfrutar durante el año, concretando las fechas de disfrute de un mínimo de 17 días hábiles si se tiene derecho a 22 días hábiles de vacaciones, 18 si se tiene derecho a 23, y así sucesivamente.

El personal que opte por el disfrute de hasta 5 días de vacaciones de forma independiente hará constar esta circunstancia en el calendario vacacional, identificando el número de días de disfrute independiente por el que opta, sin que sea precisa la fijación de las fechas de disfrute en el citado calendario.



ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

En caso de que no se opte por el disfrute de días de forma independiente, todos los períodos deberán venir concretados en el calendario vacacional.

2. La solicitud del disfrute independiente de hasta 5 días hábiles de vacaciones, cuando no se incluyan en el calendario vacacional, se podrá realizar en los mismos términos que los días de asuntos particulares, pero deberán disfrutarse dentro del correspondiente año natural. La concreción de las fechas de su disfrute se realizará posteriormente por el interesado en la oportuna solicitud, y su autorización estará supeditada, al igual que el resto de las vacaciones, a las necesidades del servicio debidamente motivadas.
3. Cada año natural, cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, o una fiesta regional, coincidan en sábado, se tendrá derecho como máximo a una compensación de un día de descanso.

A estos efectos, para obtener dicha compensación será necesario tener una relación de servicios o laboral con esta Administración, sus organismos o entes públicos en la primera de estas festividades de cada año natural.

Se excluye de esta compensación al personal cuya jornada esté fijada en cómputo anual.

Tanto el personal temporal, como el personal con contrato a tiempo parcial, incluidos los relevistas y jubilados parciales, siempre que tengan una relación de servicios o laboral con esta Administración, sus organismos o entes públicos en las fechas que dan origen a la compensación, generará el derecho al disfrute de un día íntegro. Para este colectivo, cuando en un mismo año natural coincida en sábado más de una festividad laboral de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, o fiesta regional, al efecto de generar la compensación de un día de descanso, será preciso tener una relación de servicios o laboral con esta Administración, sus organismos o entes públicos en la primera de estas festividades en el año natural.

4. El régimen de disfrute de los días compensatorios previstos en los apartados 6 y 7 de la cláusula quinta del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias en materia de horario, vacaciones, permisos y régimen de ausencias de sus empleados públicos y en los apartados 6 y 7 del artículo 10 del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos, es el de los días de asuntos particulares y, en consecuencia, no se incluirán en el calendario vacacional. El personal contratado específicamente para prestar servicios en fines de semana y festivos no generará el derecho al disfrute de estos días.

QUINTA. Disposiciones comunes a las reducciones de jornada y permisos

1. A los efectos de la concesión de permisos, el cómputo del parentesco se realizará de conformidad con las reglas establecidas en los artículos 915 y siguientes del Código Civil y de acuerdo con los siguientes criterios:
 - a) Se entenderá equiparada la pareja estable al matrimonio y el conviviente con una relación de afectividad análoga a la conyugal al cónyuge, en los términos previstos en la Ley del Principado de Asturias 4/2002, de 23 de mayo, de Parejas Estables.
 - b) Se entenderán comprendidos como parientes por afinidad en segundo grado, además de los hermanos del cónyuge, los cónyuges de los hermanos.
 - c) Entre los afines de un cónyuge y los de otro cónyuge no existe afinidad.



ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

- d) En aquellos permisos en los que no esté expresamente mencionado, se entenderá equiparado el cónyuge al familiar de primer grado.
 - e) Se entiende asimilado el hijo al menor en delegación de guarda para convivencia preadoptiva, acogimiento familiar permanente o acogimiento familiar temporal de duración superior a un año, salvo cuando el permiso regule de forma específica estos aspectos en cuanto a su titularidad, en cuyo caso se estará a esa previsión específica.
2. Una vez que exista una resolución judicial de separación, no procederá la concesión de permisos que se hallan vinculados al matrimonio, o en los que el cónyuge sea el sujeto causante.
 3. La misma interpretación será aplicable a las parejas estables que se hayan disuelto, de conformidad con lo previsto en el artículo 4 de la citada Ley 4/2002, de 23 de mayo.
 4. Salvo que se aporte prueba en contrario, se entenderá por residencia habitual del empleado público aquella en la que efectivamente tenga su domicilio declarado en el expediente personal que obre en el órgano responsable de la gestión de personal, cuya necesidad de actualización compete al empleado público.
 5. Los datos sanitarios consignados en los certificados e informes médicos tendrán por único objeto la valoración de la procedencia del otorgamiento del correspondiente permiso o la justificación de la correspondiente ausencia, sin que pueda realizarse tratamiento informático o manual estructurado de los mismos, ni cederlos a terceros. Los órganos encargados de la gestión de personal deberán adoptar las medidas que resulten precisas para garantizar la confidencialidad de esos datos, encartando en sobre cerrado los certificados e informes médicos.
 6. Quienes por intervenir en cualquier fase del procedimiento de concesión de permisos tuvieren conocimiento de los datos sanitarios del afectado estarán obligados al secreto profesional respecto de los mismos y al deber de guardarlos, obligaciones que subsistirán aun después de finalizar el correspondiente procedimiento y su vinculación orgánica o funcional con las unidades que hubieran intervenido en su tramitación.
 7. Sin perjuicio de lo previsto en estas instrucciones respecto a la justificación de cada uno de los permisos, los órganos encargados de la gestión de personal podrán decidir en qué casos no será necesaria su justificación por razones de certeza o evidencia de la causa.

SEXTA. Cómputo y disfrute de permisos

Cuando el permiso se establezca expresamente por días hábiles se estará a lo dispuesto en el artículo 30 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, de tal forma que se excluyen de su cómputo los sábados, los domingos y los declarados festivos, sin perjuicio de las adaptaciones precisas para el personal con jornada especial.

SÉPTIMA. Reducción de jornada por guarda legal y por cuidado directo de familiares

1. La concreción horaria y la determinación de la reducción de jornada corresponderá al personal dentro de su jornada ordinaria y se concederá en la fracción que solicite. Excepcionalmente podrá denegarse el horario solicitado por razones de necesidades del servicio debidamente motivadas en el expediente.
2. La reducción de jornada se entenderá referida a horas al día y no a días de la semana. Motivadamente podrá concederse una distribución diaria irregular de la reducción de jornada solicitada o incluso su acumulación en jornadas de trabajo completas, previa



ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

justificación de la necesidad de esta distribución o acumulación por el solicitante para el cumplimiento de los fines de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a que responda la reducción.

3. La reducción de jornada constituye un derecho individual del personal. No obstante, en el caso de que dos o más empleados de un mismo centro generasen derecho a la reducción de jornada por el mismo sujeto causante, se podrá, por necesidades del servicio debidamente motivadas, limitar su ejercicio simultáneo.
4. La concesión de la reducción de jornada será incompatible con la realización de cualquier otra actividad económica, sea o no remunerada, durante el horario que ha sido objeto de reducción y con la reducción de jornada por interés particular. La percepción de la prestación derivada de la condición de persona con discapacidad física o psíquica no es equiparable al desempeño de actividad retribuida.
5. La duración de la reducción de jornada por guarda legal será por el tiempo solicitado por el empleado público, siempre que subsista la causa que la justifica.

OCTAVA. Permisos retribuidos

1.1. Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave.

1. Se entenderá por distinta localidad a los efectos de este permiso, la que lo fuera tanto de la del centro de trabajo como de la de residencia del empleado público en relación con aquella donde tenga lugar el hecho que da lugar al permiso.
2. El personal podrá hacer uso de los días de permiso desde el mismo día en que tenga lugar el hecho causante y, en todo caso, hasta el máximo de días establecidos.

En el supuesto de fallecimiento, el personal podrá optar por hacer uso del permiso el mismo día en que hubiera tenido lugar el óbito o sepelio o el inmediatamente siguiente, y los días de permiso habrán de disfrutarse en días consecutivos.

En los supuestos de accidente o enfermedad grave, los días de permiso podrán disfrutarse de forma discontinua mientras persista el hecho causante, es decir, en cualquier momento durante la enfermedad, el período de convalecencia o el reposo domiciliario, pero sin que, desaparecido el hecho causante, pueda el interesado solicitar los días de permiso no disfrutados ni disfrutar los pendientes.

No computará como día de permiso el día en que el empleado público se ausente de su puesto de trabajo por esta causa.

3. En los casos de accidente y enfermedad grave serán los servicios médicos los que valoren la gravedad de los mismos. El concepto de enfermedad grave comprende:
 - a) Todos los procesos patológicos en los que se produzca hospitalización, incluida la que tenga lugar por parto. Se entenderá que el accidente o enfermedad grave persiste si el alta hospitalaria no conlleva el alta médica y, por consiguiente, el sujeto causante requiere, a continuación de aquella, de especiales cuidados en el domicilio. A estos efectos, se podrán disfrutar los días de permiso inmediatamente después del alta hospitalaria del familiar. Para el supuesto de que el disfrute quiera posponerse en el tiempo, será precisa la acreditación documental mediante informe médico en el que se manifieste que el alta hospitalaria no ha conllevado el alta médica por requerir el sujeto causante de especiales cuidados en el domicilio.



ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

- b) Aquellas enfermedades en las que, sin producirse hospitalización, requieran la prestación de especiales cuidados en el domicilio y así quede acreditado mediante informe médico.
- c) La intervención quirúrgica sin hospitalización derivada de un accidente o de una enfermedad grave y así se especifique en el parte médico justificativo.

1.2. Permiso por traslado de domicilio.

El permiso se entenderá referido al día en que se produzca el traslado de domicilio y, cuando tenga una duración superior a un día, se disfrutará con carácter ininterrumpido. En caso de duración superior a un día del permiso, el cómputo de días se hará por días hábiles.

1.3. Permiso para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud.

1. Se entienden incluidos en el concepto “exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud” aquellas pruebas que tengan carácter final siempre que se celebren en centros oficiales, así como los ejercicios de pruebas selectivas previstos en las correspondientes convocatorias para el acceso a las Administraciones Públicas.
2. No está incluida la asistencia a entrevistas personales que puedan contemplarse en las convocatorias de los concursos de méritos, que tendrá la consideración de tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter personal.
3. El permiso se concederá durante el día de realización de las pruebas. Cuando la fecha señalada para la prueba coincida con la salida del personal en turno de noche, se entenderá como día de celebración del examen o prueba la jornada inmediatamente anterior al día de celebración.
4. Para la asistencia a pruebas que tengan carácter parcial liberatorio de una parte del programa, siempre que se celebren en centros oficiales, y para la concurrencia a pruebas para la creación de bolsas de empleo temporales, el permiso se concederá por el tiempo mínimo pero suficiente para su realización, entendido como las horas de la jornada laboral necesarias para asistir al examen o la prueba.
5. Se considerarán centros oficiales tanto los que sean dependientes de cualquier Administración Pública como los centros privados donde se realicen exámenes dirigidos a la obtención de una titulación oficial reconocida u homologada por la Administración Pública competente.

1.4. Permiso por lactancia.

1. El permiso por lactancia constituye un derecho individual de los empleados públicos, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los dos progenitores en caso de que ambos trabajen. A este fin, el progenitor o progenitora que solicite el disfrute del permiso deberá acreditar documentalmente que el otro no lo disfruta. Al ser un derecho de titularidad individual, no es exigible que ambos progenitores trabajen, sin perjuicio de las especialidades que más adelante se detallarán.
2. El personal deberá elegir el disfrute del permiso en una de las modalidades previstas en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público:



ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

- a) Una hora diaria de ausencia al trabajo con carácter retribuido, que podrá dividirse en dos fracciones, pudiendo sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad.

Si se opta por la reducción de jornada, la concreción horaria corresponderá al personal dentro de su jornada ordinaria y se concederá en la fracción que solicite. Excepcionalmente podrá denegarse el horario solicitado por razones de necesidades del servicio debidamente motivadas en el expediente.

La reducción de jornada se entenderá referida a horas al día y no a días de la semana.

- b) Permiso retribuido acumulado en jornadas completas por el tiempo correspondiente.
3. Una vez elegida la opción de disfrute, deberá mantenerse la modalidad hasta su finalización, salvo que el cambio en la opción de disfrute se deba a necesidades del cuidado del menor.
4. En el supuesto de que se haya sustituido el permiso por lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente y el personal dejara de prestar servicios antes de completar las jornadas que se tuvieron en cuenta para reconocer el permiso acumulado, se efectuará la oportuna regularización en sus retribuciones.

En el caso del personal temporal, sólo podrá optarse por el disfrute del permiso acumulado en jornadas completas cuando, por las características del vínculo con esta Administración, sus organismos y entes públicos, se prevea que este vínculo se va a extender en el tiempo hasta los doce meses de edad del hijo.

5. Mientras se está disfrutando el permiso por parto, adopción o acogimiento, no puede concederse al otro progenitor el permiso por lactancia.
6. Para la acumulación del tiempo en jornadas completas retribuidas, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:
- a) El cómputo se iniciará en la fecha de finalización del permiso por parto, adopción o acogimiento. En los casos en los que la madre no disfrute del permiso por parto, el cómputo para la acumulación del permiso a disfrutar por el otro progenitor se inicia 16 semanas después de la fecha del parto.
- b) Se computarán los días laborables entre la fecha de alta y el día en que el hijo cumpla 12 meses (para los trabajadores a tiempo parcial que trabajen menos días al año que el personal contratado a tiempo completo comparable, se establecerá la parte proporcional).
- c) Los días resultantes se dividirán entre la jornada diaria del personal, según los casos siete horas y treinta minutos u ocho horas, redondeando al alza las fracciones superiores a medio día con la oportuna adaptación en caso de personal contratado a tiempo parcial.
7. El permiso de lactancia, en su modalidad de ausencia diaria, es compatible con la reducción de jornada por razones de guarda legal.
- 1.5. Permiso por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado por enfermedad muy grave.



ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

1. Serán los servicios médicos quienes califiquen una enfermedad como muy grave. Con carácter orientativo se podrá atender al riesgo de muerte inminente o bien por haber entrado la enfermedad en su último período y no exista la posibilidad de volver a un estado anterior más benigno.
 2. La concreción horaria y la determinación de la reducción de jornada se realizará conforme a los criterios expuestos para la reducción de jornada por guarda legal y por cuidado directo de familiares.
 3. Un mismo sujeto causante solo podrá dar lugar por un mismo proceso patológico muy grave a esta reducción de jornada por una sola vez, incluso cuando el proceso se repita en el tiempo.
 4. Esta reducción de jornada es incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad económica, remunerada o no, durante el horario objeto de reducción.
- 1.6. Permiso por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

1. Se entenderá por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, el necesario para atender las citaciones de órganos judiciales y administrativos, para llevar a cabo los trámites requeridos en los supuestos de adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, permiso de conducción, certificados o registros en centros oficiales, requerimientos o trámites notariales, asistencia a plenos o comisiones informativas y de gobierno del personal funcionario que ostente la condición de miembro de los órganos de gobierno municipales, asistencia a tutorías escolares de hijos, de acogidos, acompañamiento a parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad para la asistencia médica o para la realización de trámites puntuales cuando sea preciso este acompañamiento por razón de discapacidad o por razón de su estado o edad, o cualquier otro trámite obligado ante organismos oficiales, y acompañamiento a hijos menores a asistencia médica, todo ello salvo que estos trámites puedan realizarse fuera de la jornada normal de trabajo.

Se entiende por “su estado o edad” en relación con el acompañamiento a parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad para la asistencia médica o para la realización de trámites puntuales, aquellos supuestos en los que la persona causante del permiso se encuentre en una situación, en relación a su capacidad física o psíquica, en la que sea imprescindible contar con la presencia de un acompañante para la consecución de estas actuaciones. En el caso de la asistencia médica, se valorarán asimismo las posibles consecuencias adversas que en su salud pudiera sufrir el sujeto causante del permiso.

2. Se entenderá por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral aquellas actividades inexcusables vinculadas con el entorno familiar próximo de la persona titular del derecho. En todo caso, será necesario que se justifique una relación de dependencia directa respecto de la persona titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos retribuidos en la normativa, salvo el de asuntos particulares. A estos efectos, la existencia o no de dependencia directa se estudiará caso por caso y podrá estar causada por razones de edad, enfermedad u otras circunstancias coyunturales o permanentes que concurran.



ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

En concreto se incluyen dentro de este permiso el tiempo dedicado por el personal a suministrar cuidados domiciliarios a sus hijos enfermos, siempre que esta necesidad se acredite mediante justificante médico, así como la matriculación de hijos para las enseñanzas impartidas en centros docentes de educación primaria y secundaria obligatoria, incluidas las escuelas de arte, los conservatorios y los centros de educación especial, cuando tenga que realizarse dentro del horario de trabajo.

Cuando la actividad no revista ese carácter inexcusable, el personal funcionario podrá acogerse a las medidas de flexibilidad horaria previstas en el artículo 13 del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de los funcionarios.

1.7. Permiso por asuntos particulares.

1. La concesión de este permiso únicamente viene condicionada por las necesidades del servicio.
2. El personal podrá distribuir estos días de permiso a lo largo del año en los términos previstos en el apartado siguiente, respetando siempre las necesidades del servicio.
3. Los días de asuntos particulares podrán disfrutarse hasta el día 31 del mes de enero del año siguiente a aquél en el que se han generado.

Si por necesidades del servicio debidamente motivadas no se pudiesen disfrutar los días de asuntos particulares dentro del año natural, se considerará hábil a estos efectos el primer trimestre del año siguiente.

4. En el caso de que el personal no haga voluntariamente uso de este permiso antes de la fecha señalada, se entenderá que ha decaído en su derecho a disfrutar de los días de permiso con cargo al año en curso.
5. Los días de permiso por asuntos particulares se devengarán por año completo trabajado o parte proporcional en función del tiempo de servicios prestados a lo largo del año, redondeando al alza las fracciones iguales o superiores a medio día, siempre que se haya generado el derecho al disfrute del primer día.

El personal temporal, una vez cumplido el período indispensable para generar el derecho al disfrute del primer día, podrá acumular para la aplicación del redondeo al alza, conforme a los criterios expuestos en el párrafo anterior, los períodos de servicios prestados en cada uno de los nombramientos o contratos que suscriba dentro del año natural en el ámbito de cualquier Consejería, organismo o ente público. La misma regla proporcional al tiempo de servicios prestados se aplicará a los días de asuntos particulares adicionales por antigüedad.

6. Para el personal contratado a tiempo parcial cuya relación implique menos jornadas de trabajo al año que el personal contratado a tiempo completo comparable, el permiso por asuntos particulares tendrá una duración equivalente a la parte proporcional que corresponda en función del tiempo de servicios prestado.
7. No se podrán intercalar los días de permiso por asuntos particulares con el disfrute del permiso no retribuido regulado en el apartado 1 de la cláusula séptima del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias en materia de horario, vacaciones, permisos y régimen de ausencias de sus empleados públicos y en el apartado 1 del artículo 12 del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de los funcionarios.

1.8. Permiso por parto, adopción o acogimiento.



ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

1. Un mismo menor no puede generar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso por sucesivas causas, por ejemplo por acogimiento y posterior adopción.
 2. Mientras se esté disfrutando el permiso por parto no podrá concederse al otro progenitor el permiso de lactancia, siempre que ambos permisos sean generados por el mismo menor.
- 1.9. Por cirugía mayor ambulatoria del cónyuge, así como de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad.
1. La duración del permiso es, con carácter general, de un día que puede coincidir con el día de la intervención o con el posterior.
 2. Excepcionalmente el permiso tendrá una duración de dos días cuando se acredite que es precisa la asistencia al sujeto causante durante el reposo domiciliario a consecuencia de la intervención. En este supuesto los dos días podrán disfrutarse de forma discontinua mientras persista el hecho causante, esto es, el reposo domiciliario acreditado a consecuencia de la intervención.
 3. Para el personal laboral este permiso es incompatible con el previsto en el artículo 37.3.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 1.10. Por concurrir circunstancias excepcionalmente graves que afecten al empleado público, hasta cinco días hábiles.
1. Se consideran “circunstancias excepcionalmente graves” aquellas que, afectando a la esfera personal del empleado público, originen a éste un trastorno de gran consideración que requiera su ausencia del puesto de trabajo para hacer efectiva la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Cuando estas circunstancias tengan su origen en enfermedad grave, al objeto de valorar su gravedad, se tendrán en cuenta criterios tales como edad, estado de salud en general, discapacidades y otras condiciones similares del sujeto causante; la naturaleza, tipo y gravedad de la enfermedad que padece; los síntomas, grado de desarrollo, riesgo para la vida, tratamiento necesario y frecuencia teniendo en cuenta la dureza y efectos secundarios del mismo, la situación familiar y personal del sujeto causante y del potencial beneficiario.

2. En todo caso la concesión de este permiso quedará supeditada a que la causa esté debidamente justificada y a que ya se hayan agotado todos los días de vacaciones y permisos retribuidos que eximan de asistencia al trabajo a que pudiera tener derecho el solicitante, que no podrá utilizar los cinco días globalmente sino sólo los estrictamente necesarios.

NOVENA. Permisos no retribuidos.

1. El cómputo del permiso no retribuido regulado en el apartado 1 de la cláusula séptima del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias en materia de horario, vacaciones, permisos y régimen de ausencias de sus empleados públicos, y en el apartado 1 del artículo 12 del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de los funcionarios, se hará por días naturales, no pudiendo ser intercalados con los días de permiso por asuntos particulares.



ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

2. Para el cómputo del permiso no retribuido para el cuidado de hijos menores que no puedan asistir al centro escolar regulado en el apartado 4 de la cláusula séptima del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias en materia de horario, vacaciones, permisos y régimen de ausencias de sus empleados públicos, y en el apartado 4 del artículo 12 del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de los funcionarios, el cómputo de los días se hará como días laborables.

La diferencia de este permiso no retribuido y el reconocido en la letra j) del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público en los términos interpretados en el apartado 8.6 de estas instrucciones, reside en el carácter inexcusable o no del cuidado del menor. Así, se considerará como permiso por el tiempo indispensable por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral aquellas ausencias del personal en las que se acredite, mediante justificante médico, la necesidad de prestación de cuidados domiciliarios a los hijos. Por el contrario, para el disfrute del permiso no retribuido, la justificación médica exigida será menos rigurosa siendo suficiente que el menor no pueda asistir al centro escolar, sin que sea preciso un cuidado domiciliario del mismo.

DÉCIMA. Medidas de flexibilidad horaria.

1. El personal funcionario podrá flexibilizar excepcionalmente, con carácter personal y temporal, hasta en dos horas la parte fija del horario de la jornada que tenga establecida por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
2. La medida de flexibilidad da cobertura a los asuntos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que, por sus características, no tengan la condición de inexcusable para el funcionario.

Dentro de estos asuntos se incluyen, a título de ejemplo, la ostentación de la presidencia o secretaría de un colegio profesional o de miembro directivo de una federación deportiva, la prestación de servicios en una agrupación de protección civil, acompañar a un familiar a un centro médico o la visita a un familiar hospitalizado, la asistencia a una asamblea de una entidad privada o la concurrencia al funeral de un familiar de tercer grado de consanguinidad o superior, cuando estas actividades no tengan la consideración de deber inexcusable.

Las medidas de flexibilidad suponen el cumplimiento de aquellas obligaciones cuya prioridad respecto de la prestación del servicio por parte del personal funcionario que se acoge no haya de venir referida de modo indelegable a éste, de manera que se trata de actividades en las que es posible el cumplimiento a través de sustitución o representación.

UNDÉCIMA. Justificación de las ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal.

La justificación exigida para las ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal previstas en el apartado 7 del artículo 16 del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de los funcionarios y en el apartado 7 de la cláusula novena del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias en materia de horario, vacaciones, permisos y régimen de ausencias de sus empleados públicos, podrá ser única aun cuando las ausencias por esta causa duren dos o tres días consecutivos.



ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

DUODÉCIMA. Régimen de formación del personal.

El tiempo de asistencia a cursos de formación organizados por la Administración y los convocados al amparo de los acuerdos relativos a formación continua en las Administraciones Públicas, sea en la condición de alumnado o bien impartiendo docencia, se computará como tiempo de trabajo a todos los efectos cuando coincida con el horario y jornada que tenga establecido el personal funcionario con carácter general o, en su caso, particular.

Se entenderá que el tiempo de asistencia a cursos de formación coincide con el horario y jornada que tenga establecido el personal cuando la realización del curso se lleve a cabo dentro de la parte fija y/o variable del horario de trabajo.

TEMA 9: El Texto Refundido de La Ley General de la Seguridad Social (I): normas preliminares; campo de aplicación y estructura del sistema de la seguridad social; afiliación y cotización; acción protectora: disposiciones generales, reconocimiento, determinación y mantenimiento del derecho a las prestaciones (Capítulo I, Capítulo II, Secciones 1 y 2 del Capítulo III y Secciones 1 y 2 del Capítulo IV del Título I).

- Se modifica la letra **c) del apartado 1 del artículo 42**, con la siguiente redacción:
«**c)** Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; nacimiento y cuidado de menor; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; ejercicio corresponsable del cuidado del lactante; cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave; incapacidad permanente contributiva e invalidez no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; protección por cese de actividad; pensión de viudedad; prestación temporal de viudedad; pensión de orfandad; prestación de orfandad; pensión en favor de familiares; subsidio en favor de familiares; auxilio por defunción; indemnización en caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por real decreto, a propuesta del titular del Ministerio competente.»