



**ACADEMIA TAMARGO S.L.U.**

ADMINISTRATIVO PRINCIPADO VOL III. Ed 2020

**ADENDA  
AL TEMARIO  
ADMINISTRATIVO  
PRINCIPADO  
VOL III  
(Ed 2020)**

MAYO 2022





## ACTUALIZACIÓN DEL TEMARIO DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO DE LA ED 2020

### **TEMA 1**

#### **Artículo 10. Funcionarios interinos (se modifica)**

1. Son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales con carácter temporal para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:
  - a) La existencia de plazas vacantes, cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, por un máximo de tres años, en los términos previstos en el apartado 4.
  - b) La sustitución transitoria de los titulares, durante el tiempo estrictamente necesario.
  - c) La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.
  - d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de nueve meses, dentro de un periodo de dieciocho meses.
2. Los procedimientos de selección del personal funcionario interino serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad, y tendrán por finalidad la cobertura inmediata del puesto. El nombramiento derivado de estos procedimientos de selección en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de funcionario de carrera.
3. En todo caso, la Administración formalizará de oficio la finalización de la relación de interinidad por cualquiera de las siguientes causas, además de por las previstas en el artículo 63, sin derecho a compensación alguna:
  - a) Por la cobertura reglada del puesto por personal funcionario de carrera a través de cualquiera de los procedimientos legalmente establecidos.
  - b) Por razones organizativas que den lugar a la supresión o a la amortización de los puestos asignados.
  - c) Por la finalización del plazo autorizado expresamente recogido en su nombramiento.
  - d) Por la finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento.
4. En el supuesto previsto en el apartado 1.a), las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino deberán ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración Pública.

No obstante, transcurridos tres años desde el nombramiento del personal funcionario interino se producirá el fin de la relación de interinidad, y la vacante solo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino.

Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino y sea resuelta conforme a los plazos establecidos en el artículo 70 del



## **ACTUALIZACIÓN DEL TEMARIO DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO DE LA ED 2020**

TREBEP. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica.

5. Al personal funcionario interino le será aplicable el régimen general del personal funcionario de carrera en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera.

### **Artículo 11. Personal laboral (se añade el apartado 3)**

- 3 Los procedimientos de selección del personal laboral serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito y capacidad. En el caso del personal laboral temporal se regirá igualmente por el principio de celeridad, teniendo por finalidad atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia.

### **Artículo 47 bis. Teletrabajo (se añade)**

1. Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.
2. La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo de este Estatuto, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio.

El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

3. El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en el presente Estatuto que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.
4. La Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad.
5. El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se regirá, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el presente Estatuto y por sus normas de desarrollo.

### **Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos (se modifica las letras a y f)**

- a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de



## ACTUALIZACIÓN DEL TEMARIO DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO DE LA ED 2020

reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad

- 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.

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

### **Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos (se modifican los apartados b, c, y e)**

- 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 dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde 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 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



## **ACTUALIZACIÓN DEL TEMARIO DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO DE LA ED 2020**

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.

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 dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde 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 del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período



## **ACTUALIZACIÓN DEL TEMARIO DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO DE LA ED 2020**

de disfrute, un preaviso de al menos quince 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 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.

- e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de



## **ACTUALIZACIÓN DEL TEMARIO DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO DE LA ED 2020**

edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 años de edad del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

Cuando concurren en ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

### **Artículo 50. Vacaciones de los funcionarios públicos**

3. El período de vacaciones anuales retribuidas de los funcionarios públicos no puede ser sustituido por una cuantía económica. En los casos de renuncia voluntaria deberá garantizarse en todo caso el disfrute de las vacaciones devengadas.

No obstante lo anterior, en los casos de conclusión de la relación de servicios de los funcionarios públicos por causas ajenas a la voluntad de estos, tendrán derecho a solicitar el abono de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas; y en particular, en los casos de jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento, hasta un máximo de dieciocho meses.



**ACTUALIZACIÓN DEL TEMARIO DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO DE LA ED 2020**

**TEMA 2**

**Artículo 48 (se modifica el apartado 2)**

2. La valoración de la fase de concurso no podrá exceder del cuarenta por ciento de la puntuación máxima que se pueda obtener en el conjunto del proceso selectivo.

**Artículo 49 bis (se añade un segundo párrafo al apartado 6)**

El complemento de carrera horizontal que se perciba será el correspondiente al cuerpo o escala en el que el funcionario se encuentre en servicio activo. No obstante, si se produce el acceso a un cuerpo o escala integrado en un grupo o subgrupo de diferente titulación, comenzará el progreso en el mismo en la categoría de entrada y, continuará percibiendo el complemento de carrera que pudiera tenerse reconocido en el cuerpo o escala de origen, hasta que se le reconozca en el nuevo, una categoría personal que conlleve un complemento de carrera de importe superior al que se venía percibiendo, sin que, en ningún caso, pueda compatibilizarse el percibo de más de un complemento de carrera horizontal.»

**TEMA 4**

**2.3 LEY 22/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2022.**

**2.3.1. CAPÍTULO I. DE LOS GASTOS DE PERSONAL AL SERVICIO DEL SECTOR PÚBLICO**

**Artículo 19. Bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica en materia de gastos de personal al servicio del sector público.**

- Uno. A efectos de lo establecido en el presente Capítulo, constituyen el sector público:
- a) La Administración General del Estado, sus Organismos autónomos y Agencias estatales y las Universidades de su competencia.
  - b) Las Administraciones de las Comunidades Autónomas, los Organismos de ellas dependientes y las Universidades de su competencia.
  - c) Las Corporaciones locales y Organismos de ellas dependientes.
  - d) Las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social.
  - e) Los órganos constitucionales del Estado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 72.1 de la Constitución, así como las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
  - f) Las sociedades mercantiles públicas, entendiéndose por tales aquellas en las que la participación, directa o indirecta, en su capital social de las Administraciones y entidades enumeradas en este artículo sea superior al 50 por ciento. En el sector público estatal se considerarán como tales las reguladas en el artículo 111.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
  - g) Las entidades públicas empresariales y el resto de los organismos públicos y entes del sector público estatal, autonómico y local.



**ACTUALIZACIÓN DEL TEMARIO DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO DE LA ED 2020**

h) Las fundaciones del sector público y los consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismos que integran el sector público.

i) El Banco de España en los términos establecidos en la Ley 13/1994, de 1 de junio, de Autonomía del Banco de España.

j) El Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria (FROB).

Dos. En el año 2022, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2021, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo. Los gastos de acción social no podrán incrementarse, en términos globales, respecto a los de 2021. A este respecto, se considera que los gastos en concepto de acción social son beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales del citado personal al servicio del sector público.

Tres. En el sector público se podrán realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos siempre que no se supere el incremento global fijado en el apartado anterior.

Cuatro. 1. La masa salarial del personal laboral, que podrá incrementarse en el porcentaje máximo previsto en el apartado Dos de este artículo, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación, está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales devengadas por dicho personal en el año anterior.

Se exceptúan, en todo caso:

- a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- b) Las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social a cargo del empleador.
- c) Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.
- d) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado Dos de este artículo, los gastos de acción social y la productividad o retribución variable del personal laboral se determinarán en términos de homogeneidad respecto al número de efectivos.

Cinco. 1. Los funcionarios a los que resulta de aplicación el artículo 76 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante, EBEP), e incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, en los términos de la disposición final cuarta del EBEP o de las Leyes de Función Pública dictadas en desarrollo de aquel, percibirán, en concepto de sueldo y trienios, en las

**ACTUALIZACIÓN DEL TEMARIO DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO DE LA ED 2020**

nóminas ordinarias de enero a diciembre de 2022, las cuantías referidas a doce mensualidades que se recogen a continuación:

<b>Grupo/Subgrupo EBEP</b>	<b>Sueldo (euros)</b>	<b>Trienios (euros)</b>
A1	14.864,16	572,04
A2	12.852,72	466,56
B	11.235,00	409,32
C1	9.650,28	353,16
C2	8.031,60	240,36
E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales (EBEP)	7.351,08	180,96

2. Los funcionarios a que se refiere el punto anterior percibirán, en cada una de las pagas extraordinarias de los meses de junio y diciembre en el año 2022, en concepto de sueldo y trienios, los importes que se recogen a continuación

<b>Grupo/Subgrupo EBEP</b>	<b>Sueldo (euros)</b>	<b>Trienios (euros)</b>
A1	764,37	29,43
A2	781,15	28,35
B	809,20	29,50
C1	695,06	25,41
C2	663,20	19,83
E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales (EBEP)	612,59	15,08

- Seis. A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, las retribuciones a percibir por los funcionarios públicos que hasta la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007 han venido referenciadas a los grupos de titulación previstos en el artículo 25 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, están referenciadas a los grupos y subgrupos de clasificación profesional establecidos en el artículo 76 y disposición transitoria tercera del EBEP, sin experimentar otras variaciones que las derivadas de esta Ley. Las equivalencias entre ambos sistemas de clasificación son las siguientes:

Grupo A Ley 30/1984: Subgrupo A1 EBEP.

Grupo B Ley 30/1984: Subgrupo A2 EBEP.

Grupo C Ley 30/1984: Subgrupo C1 EBEP.

Grupo D Ley 30/1984: Subgrupo C2 EBEP.

Grupo E Ley 30/1984: Agrupaciones profesionales EBEP.

- Siete. Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo.

- Ocho. Los acuerdos, convenios o pactos que impliquen crecimientos retributivos superiores a los fijados en este artículo deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables las cláusulas que se opongan al mismo.



## ACTUALIZACIÓN DEL TEMARIO DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO DE LA ED 2020

- Nueve. Las referencias a retribuciones contenidas en esta Ley se entienden siempre hechas a retribuciones íntegras.
- Diez. Los límites establecidos en este artículo serán de aplicación a las retribuciones de los contratos mercantiles del personal del sector público.
- Once. Este artículo tiene carácter básico y se dicta al amparo de los artículos 149.1.13.ª y 156.1 de la Constitución. Además, el apartado Tres se dicta en aplicación de lo dispuesto en el artículo 29 del EBEP.

Las retribuciones de los empleados públicos de la Administración del Principado de Asturias están reguladas por:

- Ley del Principado de Asturias 6/2021, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales para 2022.
- Acuerdo de 21 de enero de 2022, del Consejo de Gobierno, por el que se fijan para 2022 las cuantías de las retribuciones del personal al servicio de la Administración del Principado de Asturias. (BOPA de 28 de enero de 2022).

### **2.4 LEY DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS 6/2021, DE 30 DE DICIEMBRE, DE PRESUPUESTOS GENERALES PARA 2022**

#### **2.4.1 CAPÍTULO III. DE LOS CRÉDITOS PARA GASTOS DE PERSONAL.**

##### **2.4.1. SECCIÓN 1ª. REGÍMENES RETRIBUTIVOS**

#### **Artículo 16. Limitación del aumento de gastos de personal**

1. Lo establecido en el presente artículo será de aplicación al personal al servicio de:
  - a) La Administración del Principado de Asturias.
  - b) Los organismos y entes públicos a los que se refiere el artículo 1.d), e) y g) de esta ley.
  - c) Las empresas públicas a las que se refiere el artículo 1.f).
  - d) La Universidad de Oviedo.
2. En el año 2022, las retribuciones del personal incluido en el apartado anterior no podrán experimentar un incremento global superior al 2 % respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2021, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto respecto a los efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.
3. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados a los mismos.
4. Los acuerdos, convenios o pactos que impliquen crecimientos retributivos superiores a los previstos en los apartados anteriores deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables, en caso contrario, las cláusulas que se opongan a los mismos.
5. Las referencias relativas a retribuciones contenidas en esta ley se entienden siempre hechas a retribuciones íntegras.



## **ACTUALIZACIÓN DEL TEMARIO DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO DE LA ED 2020**

6. Las indemnizaciones por razón del servicio seguirán percibiéndose en las cuantías vigentes en 2021, excepto el importe por kilometraje, aplicable en caso de desplazamiento con vehículo particular, que será actualizado teniendo en cuenta las variaciones retributivas aprobadas desde el año 2009, redondeando el importe que resulte a dos decimales.
7. Los complementos personales y transitorios y las retribuciones análogas no experimentarán incremento respecto a las cantidades previstas para 2021, y serán absorbidos por cualesquiera mejoras retributivas que se produzcan en el año 2022, incluidas las derivadas del cambio de puesto de trabajo.

A los efectos de la absorción prevista en el párrafo anterior, el incremento de retribuciones de carácter general que se establece en el apartado 2 solo se computará en el 50 % de su importe, entendiéndose que tienen este carácter el sueldo, referido a catorce mensualidades, el complemento de destino y el específico.

8. Los límites establecidos en este artículo serán de aplicación a las retribuciones de los contratos mercantiles y de alta dirección del personal incluido en el sector público autonómico.

### **Artículo 17. Retribuciones de los miembros de la Junta General del Principado de Asturias**

Las retribuciones de los miembros de la Junta General del Principado de Asturias son las fijadas, de acuerdo con el Reglamento de la Junta General, por la Mesa, oída la Junta de Portavoces, dentro de los límites de la correspondiente consignación presupuestaria.

### **Artículo 18. Retribuciones de los miembros de los órganos auxiliares**

1. Las retribuciones correspondientes a los cargos de Síndico Mayor, Síndico y Secretario General de la Sindicatura de Cuentas serán las establecidas en el artículo siguiente para los cargos de Consejero, Viceconsejero y Secretario General Técnico, respectivamente.
2. Las retribuciones correspondientes a los cargos de Presidente, Vocales y Secretario General del Consejo Consultivo serán, de acuerdo con el artículo 10.1 de la Ley del Principado de Asturias 1/2004, de 21 de octubre, del Consejo Consultivo, las establecidas en el artículo siguiente para los cargos de Consejero, Viceconsejero y Secretario General Técnico, respectivamente.

### **Artículo 19. Retribuciones de los miembros del Consejo de Gobierno y otros altos cargos de la Administración**

1. Las retribuciones de los miembros del Consejo de Gobierno y otros altos cargos de la Administración se incrementarán en un 2 % respecto a las cuantías vigentes a 31 de diciembre de 2021, sin perjuicio de lo establecido en los apartados siguientes..
2. Los altos cargos que, a su vez, tengan condición de empleado público por ser personal funcionario, laboral o estatutario, tendrán derecho a percibir:
  - a) Los trienios que tengan reconocidos.
  - b) Un incremento del complemento específico en la cantidad equivalente al complemento de carrera profesional que tengan reconocido o, cuando se trate de personal funcionario docente, de incentivo al rendimiento que le pudiera corresponder en servicio activo.

Los importes a aplicar para su abono serán los previstos por tales conceptos para el personal al servicio de la Administración del Principado de Asturias.

**ACTUALIZACIÓN DEL TEMARIO DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO DE LA ED 2020**

3. El Interventor General percibirá las mismas retribuciones que los Secretarios Generales Técnicos y los Directores Generales excepto en el complemento específico, cuya cuantía anual será de 32.450,04 euros.
4. En ningún caso serán de aplicación a los miembros del Consejo de Gobierno y otros altos cargos las gratificaciones por servicios extraordinarios.
5. Lo previsto en el apartado 2, letra b), del presente artículo no resultará de aplicación a los miembros del Consejo de Gobierno, a aquellos otros altos cargos con retribuciones equivalentes a las de estos, ni a quienes tengan la consideración de alto cargo en el Servicio de Salud del Principado de Asturias.

**Artículo 20. Retribuciones de Directores de Agencias y equivalentes**

Sus retribuciones para 2022 experimentarán un incremento del 2 % respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2021, sin perjuicio de la aplicación de lo previsto para los altos cargos en los apartados 2 y 4 del artículo 19.

**Artículo 21. Retribuciones del personal funcionario**

Las retribuciones a percibir en 2022 por el personal funcionario serán las siguientes:

- a. El sueldo y los trienios que correspondan al grupo o subgrupo en que se halle clasificado el cuerpo o escala a la que pertenezca el personal funcionario, de acuerdo con las siguientes cuantías referidas a doce mensualidades:

Grupo/Subgrupo RD Leg. 5/2015	Grupo Ley 30/1984	Sueldos (Euros)	Trienios (Euros)
A1	A	14.864,16	572,04
A2	B	12.852,72	466,56
B		11.235,00	409,32
C1	C	9.650,28	353,16
C2	D	8.031,60	240,36
E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales (RD Leg. 5/2015)	E	7.351,08	180,96

- b. El complemento de destino, que será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe, de acuerdo con las siguientes cuantías referidas a doce mensualidades:

Nivel de complemento de destino	Cuantía (euros)	Nivel de complemento de destino	Cuantía (euros)
30	13.115,65	20	5.952,92
29	11.763,99	19	5.648,88
28	11.269,61	18	5.344,72
27	10.774,50	17	5.040,68
26	9.452,46	16	4.737,61
25	8.386,85	15	4.433,08

**ACTUALIZACIÓN DEL TEMARIO DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO DE LA ED 2020**

Nivel de complemento de destino	Cuantía (euros)	Nivel de complemento de destino	Cuantía (euros)
24	7.891,86	14	4.129,29
23	7.397,61	13	3.825,12
22	6.902,50	12	3.520,84
21	6.408,50	11	3.216,92

- c. El complemento específico, destinado a retribuir las condiciones particulares de cada puesto de trabajo y, en concreto, en atención a su dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, especial disponibilidad, la prestación de servicios en condiciones especialmente tóxicas o penosas, así como en determinadas jornadas a turnos, festivas, nocturnas, o cualquier otra característica que las distinga, sin perjuicio de la modalidad de su devengo.

En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo. La cuantía anual se percibirá en doce mensualidades de igual cuantía, sin perjuicio de lo dispuesto en relación con las pagas extraordinarias.

Los funcionarios de los cuerpos docentes que desempeñen funciones en etapas o enseñanzas superiores a las asignadas a su cuerpo en el ámbito docente podrán percibir, en idénticas condiciones que el complemento específico a que se refieren los párrafos anteriores, un «componente compensatorio del complemento específico en la función docente». El Consejo de Gobierno establecerá las cuantías y los requisitos para poder percibir este complemento compensatorio.

- d. El complemento de carrera profesional, destinado a retribuir la progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera horizontal, de acuerdo con las siguientes cuantías referidas a doce mensualidades:

Grupo/subgrupo Funcionarios	Cuantía (primera categoría) Euros	Cuantía (segunda categoría) Euros
A1	2.363,05	4.726,11
A2	1.512,37	3.024,75
C1	992,66	1.985,33
C2	803,56	1.607,11
E (Ley 30/1984) – Agrup. Pr. (RD Leg. 5/2015)	614,33	1.228,65

- e. Las pagas extraordinarias, que serán dos al año, una en el mes de junio y otra en el mes de diciembre, por un importe cada una de ellas de una mensualidad del sueldo y trienios en los importes recogidos en este apartado, y de una mensualidad de los importes del complemento de destino, complemento específico y complemento de carrera que correspondan. Cuando se hubiera prestado una jornada de trabajo reducida durante los seis meses inmediatamente anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria experimentará la correspondiente reducción proporcional.

**ACTUALIZACIÓN DEL TEMARIO DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO DE LA ED 2020**

Las cuantías de sueldo y trienios aplicables a cada una de las pagas extraordinarias de los meses de junio y diciembre de 2022 serán las siguientes:

<b>Grupo/Subgrupo RD Leg. 5/2015</b>	<b>Sueldo (Euros)</b>	<b>Trienios (Euros)</b>
A1	764,37	29,43
A2	781,15	28,35
B	809,20	29,50
C1	695,06	25,41
C2	663,20	19,83
E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales (RD Leg. 5/2015)	612,59	15,08

- f. El complemento de productividad, que retribuirá el especial rendimiento, interés, iniciativa o esfuerzo con que se desempeñen los puestos de trabajo, se asignará conforme a lo dispuesto en los párrafos siguientes.

El Consejo de Gobierno, a propuesta de la Consejería de Administración Autonómica, Medio Ambiente y Cambio Climático y previo informe de la consejería afectada y de la Dirección General de Presupuestos, determinará los supuestos e importes de la productividad de acuerdo con las siguientes normas:

- 1ª. La valoración de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas con el tipo de puesto de trabajo, el desempeño del mismo y, en su caso, con el grado de participación en la consecución de los resultados u objetivos asignados al correspondiente programa.
- 2ª. En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán derechos individuales respecto de las valoraciones correspondientes a períodos sucesivos.

Cada consejería, organismo o ente público determinará, mediante resolución, la cuantía individual que corresponda asignar en concepto de complemento de productividad al personal que desempeñe determinados puestos de trabajo de los programas y servicios que al efecto se señalen, dentro de los créditos presupuestarios existentes. Los complementos de productividad serán públicos en el centro de trabajo.

- g. Las gratificaciones por servicios extraordinarios se concederán dentro de los créditos asignados a tal fin. Estas gratificaciones tendrán carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidas por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo sin que, en ningún caso, puedan ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, ni originar derechos individuales en periodos sucesivos.

**Artículo 22. Retribuciones del personal laboral**

1. Con efectos de 1 de enero de 2022, la masa salarial del personal laboral incluido dentro del ámbito de aplicación al que se refiere el artículo 16.1 no podrá experimentar un incremento global superior al 2 %, sin perjuicio de lo que pudiera derivarse de la consecución de los objetivos asignados mediante la variación del complemento de



## **ACTUALIZACIÓN DEL TEMARIO DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO DE LA ED 2020**

productividad donde esté contemplado, o de la modificación de los sistemas de organización del trabajo o clasificación profesional, dentro de los límites presupuestarios asignados por la Consejería de Hacienda.

Las variaciones de la masa salarial bruta se calcularán en términos anualizados y de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación, tanto en lo que respecta a efectivos de personal y antigüedad como al régimen de trabajo, jornada, horas extraordinarias efectuadas y otras condiciones laborales, computándose por separado las cantidades que correspondan a las variaciones en tales conceptos.

2. La masa salarial del personal laboral está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales devengadas por este personal en el año anterior.

Se exceptúan de la masa salarial, en todo caso:

- a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
  - b) Las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social a cargo del empleador.
  - c) Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.
  - d) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador.
3. Lo previsto en los dos apartados anteriores representa el límite máximo de la masa salarial, cuya distribución y aplicación individual se producirá a través de la negociación colectiva.
  4. La autorización de la masa salarial de la Administración del Principado de Asturias y de las entidades relacionadas en el artículo 1.d), e), f) y g) de la presente ley será acordada por la Consejería de Hacienda, previos los informes de la Dirección General de Función Pública y de la Dirección General de Presupuestos, y será requisito previo para el comienzo de las negociaciones de convenios o acuerdos colectivos que se celebren en el año 2022. Con cargo a la masa salarial deberán satisfacerse la totalidad de las retribuciones del personal laboral derivadas del correspondiente acuerdo y todas las que se devenguen a lo largo del año, a cuyo efecto deberá aportarse la certificación de las retribuciones salariales satisfechas y devengadas en 2021 distinguiendo entre retribuciones fijas y conceptos variables.

Cuando se trate de personal adscrito a la Administración del Principado de Asturias o a las entidades relacionadas en el artículo 1.d), e), f) y g) de la presente ley, que no se encuentre sujeto a convenio colectivo y cuyas retribuciones, en todo o en parte, vengan determinadas por contrato individual, deberán comunicarse las retribuciones anualizadas, satisfechas y devengadas en 2021 a las Direcciones Generales de Función Pública y de Presupuestos.

5. Las indemnizaciones o suplidos del personal laboral, que se registrarán por su normativa específica y por lo dispuesto en esta ley, seguirán percibiéndose en las cuantías vigentes para 2021, salvo el importe por kilometraje, aplicable en caso de desplazamiento con vehículo particular, que será actualizado conforme a lo indicado en el artículo 16.6.
6. El personal laboral que tuviera reconocido el derecho al complemento de carrera lo percibirá de acuerdo con lo establecido por la legislación laboral.

### **Artículo 23. Retribuciones del personal estatutario**

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 16, las retribuciones a percibir en 2022 por el personal estatutario serán las siguientes:

**ACTUALIZACIÓN DEL TEMARIO DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO DE LA ED 2020**

- a) El sueldo y los trienios que correspondan al grupo en que se halle clasificado el personal estatutario del Servicio de Salud del Principado de Asturias, de acuerdo con las siguientes cuantías referidas a doce mensualidades:

Grupo	Sueldos Euros	Trienios Euros
A	14.864,16	572,04
B	12.852,72	466,56
C	9.650,28	353,16
D	8.031,60	240,36
E	7.351,08	180,96

Los trienios reconocidos al personal estatutario con anterioridad al 13 de septiembre de 1987 se mantendrán en las cuantías vigentes, sin ser de aplicación la variación prevista en el artículo 16.2.

- b) El complemento de destino, que será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe, se abonará de acuerdo con las siguientes cuantías referidas a doce mensualidades:

Nivel de complemento de destino	Cuantía Euros	Nivel de complemento de destino	Cuantía Euros
30	13.115,65	20	5.952,92
29	11.763,99	19	5.648,88
28	11.269,61	18	5.344,72
27	10.774,50	17	5.040,68
26	9.452,46	16	4.737,61
25	8.386,85	15	4.433,08
24	7.891,86	14	4.129,29
23	7.397,61	13	3.825,12
22	6.902,50	12	3.520,84
21	6.408,50	11	3.216,92

- c) El complemento específico, destinado a retribuir las condiciones particulares de cada puesto de trabajo y, en concreto, en atención a su dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, especial disponibilidad, la prestación de servicios en condiciones especialmente tóxicas o penosas así como en determinadas jornadas a turnos, festivas, nocturnas o cualquier otra característica que las distinga, sin perjuicio de la modalidad de su devengo.

En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo. La cuantía anual se percibirá en doce mensualidades de igual cuantía, sin perjuicio de lo dispuesto en relación con las pagas extraordinarias.

**ACTUALIZACIÓN DEL TEMARIO DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO DE LA ED 2020**

- d) El complemento de carrera profesional, destinado a retribuir la progresión alcanzada por el personal estatutario dentro del sistema de carrera horizontal, de acuerdo con las siguientes cuantías referidas a doce mensualidades:

Carrera profesional para el personal estatutario  
(Titulados universitarios sanitarios)

Grado	Grupo A	Grupo B	Personal de cupo y zona	
			Grupo A1	Grupo A2
1	2.626,95	1.771,01	1.811,76	1.221,43
2	5.253,53	3.542,26	3.623,28	2.442,98
3	7.828,83	5.278,50	5.399,55	3.640,67
4	10.404,00	7.015,11	7.175,94	4.838,10

Desarrollo profesional para el personal estatutario  
(Excluidos titulados universitarios sanitarios)

Nivel	Grupo A1	Grupo A2	Grupo C1	Grupo C2	Agrup. Prof
1	2.363,05	1.512,37	992,66	803,56	614,33
2	4.679,96	2.995,13	1.965,62	1.591,20	1.216,78
3	6.951,34	4.448,87	2.919,61	2.363,42	1.807,11
4	9.215,62	5.898,33	4.006,52	3.269,30	2.532,21

El derecho a percibir este complemento quedará condicionado al previo y expreso reconocimiento del correspondiente nivel o grado de carrera y se mantendrá con independencia de cuál sea la consejería, organismo o ente público al que pertenezca el puesto al que estuviera adscrito o la naturaleza de este.

- e) Las pagas extraordinarias, que serán dos al año, una en el mes de junio y otra en el mes de diciembre, por un importe cada una de ellas de una mensualidad del sueldo y trienios en los importes recogidos en el artículo 21.e), y del complemento de destino, complemento específico y complemento de carrera mensual que se perciba. Cuando se hubiera prestado una jornada de trabajo reducida durante los seis meses inmediatamente anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria experimentará la correspondiente reducción proporcional.
- f) El complemento de atención continuada, destinado a remunerar al personal para atender a los usuarios de los servicios sanitarios de manera permanente y continuada.
- g) El complemento de productividad, que se destina a retribuir el especial rendimiento, interés, iniciativa o esfuerzo del titular del puesto, así como su participación en programas o actuaciones concretas y la contribución del personal a la consecución de los objetivos programados, previa evaluación de los resultados conseguidos.

El Consejo de Gobierno, a propuesta de la Consejería de Administración Autonómica, Medio Ambiente y Cambio Climático y previo informe de la consejería afectada y de la Dirección General de Presupuestos, determinará los supuestos e importes de la productividad de acuerdo con las normas que se especifican en el artículo 21.f) de esta ley.



## **ACTUALIZACIÓN DEL TEMARIO DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO DE LA ED 2020**

No obstante lo anterior, el Consejero de Salud, previos los informes de las Direcciones Generales de Función Pública y de Presupuestos, podrá acordar, mediante resolución, los supuestos e importes de la productividad variable del personal directivo adscrito al Servicio de Salud del Principado de Asturias en función del especial rendimiento, interés, iniciativa o esfuerzo con los que se desempeñen los puestos de trabajo.

El Servicio de Salud del Principado de Asturias o la consejería, organismo o ente público al que esté adscrito este personal determinará, mediante resolución, la cuantía individual que corresponda asignar en concepto de complemento de productividad al personal que desempeñe determinados puestos de trabajo de los programas y servicios que al efecto se señalen, dentro de los créditos presupuestarios existentes. Los complementos de productividad serán públicos en el centro de trabajo.

2. A los efectos de la absorción prevista en el artículo 16.7, no se considerará la parte del incremento derivada del cumplimiento de trienios, complementos de productividad, complemento de carrera profesional, horas extraordinarias, ni al complemento de atención continuada. Las cuantías correspondientes al componente general del complemento específico de aquellos puestos de trabajo y categorías que fueron objeto de incremento en el año 2002 en aplicación del acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 1 de agosto de 2001, sí formarán parte del importe absorbible.

### **Artículo 24. Retribuciones del personal al servicio de la administración de justicia dependiente del Principado de Asturias**

1. El personal funcionario de los cuerpos al servicio de la Administración de Justicia que desempeñe sus funciones en el ámbito competencial de la Administración del Principado de Asturias, percibirá las retribuciones previstas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado o norma equivalente en materia de retribuciones y demás normativa que le resulte aplicable.
2. Los complementos y las mejoras retributivas reguladas en disposiciones o acuerdos adoptados por los órganos de la Administración del Principado de Asturias con respecto a este personal, experimentarán un incremento del 2 % respecto de las cuantías vigentes para 2021.
3. El complemento específico transitorio establecido en la disposición adicional sexta del Decreto 1/2009, de 28 de enero, por el que se regulan determinados aspectos del régimen de retribuciones del personal al servicio de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos, se integrará como parte del complemento específico cuando se aprueben las correspondientes relaciones de puestos de trabajo.

### **Artículo 25. Retribuciones del personal eventual**

1. Las retribuciones del personal eventual que preste sus servicios en la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos a los que se refiere el artículo 16, experimentarán un incremento del 2 % respecto a las reconocidas para 2021.
2. El personal eventual percibirá las retribuciones básicas y complementarias establecidas en su nombramiento, con la misma estructura de niveles existentes para el personal funcionario.



## **ACTUALIZACIÓN DEL TEMARIO DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO DE LA ED 2020**

### **Artículo 26. Retribuciones del personal funcionario sanitario local**

Las retribuciones del personal funcionario sanitario local que preste servicios en cualquiera de los organismos y entes de la Administración del Principado de Asturias y no esté adscrito a puestos de trabajo catalogados, experimentarán un incremento del 2 % respecto a las reconocidas para 2021.

#### 2.4.1.2 SECCIÓN 2.ª OTRAS DISPOSICIONES EN MATERIA DE RETRIBUCIONES DE PERSONAL

### **Artículo 27. Procesos de autoorganización y políticas de personal**

El Consejero de Hacienda podrá autorizar, en los créditos de gastos de personal, las modificaciones presupuestarias necesarias para reajustar los créditos cuando sean consecuencia de procesos derivados de políticas de personal, de reorganizaciones administrativas o de cambios en la provisión de puestos de trabajo que impliquen una modificación en su adscripción presupuestaria.

### **Artículo 28. Limitaciones en materia de personal funcionario o laboral al servicio de la Administración del Principado de Asturias o de los organismos y entes públicos relacionados en el artículo 1.d) y g) de la presente ley y del Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias incluido en la letra e).**

1. La determinación o modificación de las condiciones retributivas de los empleados públicos y los actos con repercusión en los gastos de personal que se determinen en este artículo, todo ello en el ámbito de la Administración del Principado de Asturias y de los organismos y entes públicos relacionados en el artículo 1.d) así como de los consorcios relacionados en el artículo 1.g) de la presente ley y del Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias incluido en la letra e) del citado artículo 1, requerirá los informes favorables de la Dirección General de Función Pública y de la Dirección General de Presupuestos.
2. Los informes a los que se refiere el apartado anterior serán evacuados en el plazo de veinte días hábiles a contar desde la fecha de recepción del proyecto de pacto o acuerdo y versarán sobre la legislación aplicable en materia de empleo público y sobre aquellos aspectos de los que se deriven consecuencias directas o indirectas en materia de gasto público, especialmente respecto a la adecuación a la masa salarial previamente determinada y a las consignaciones presupuestarias existentes.
3. Se requerirán los informes previstos en el apartado 1, en los siguientes supuestos:
  - a) La firma de convenios o acuerdos colectivos, así como sus revisiones y las adhesiones o extensiones a los mismos.
  - b) La aplicación de convenios colectivos de ámbito sectorial, así como sus revisiones y las adhesiones o extensiones a los mismos.
  - c) La fijación de retribuciones mediante contrato individual, ya se trate de personal fijo o contratado por tiempo determinado, cuando no vengán reguladas en todo o en parte por convenio colectivo.
  - d) La celebración de contratos de alta dirección.
  - e) La celebración de contratos de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado.



## **ACTUALIZACIÓN DEL TEMARIO DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO DE LA ED 2020**

- f) La celebración de contratos formativos.
  - g) La celebración de contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal.
  - h) El otorgamiento de cualquier clase de mejora salarial de carácter unilateral, ya sea individual o colectivo, aunque se derive de la aplicación extensiva del régimen retributivo del personal funcionario público.
  - i) La transformación de plazas o modificación de las relaciones de puestos de trabajo.
4. Serán nulos de pleno derecho los pactos y acuerdos adoptados en esta materia con omisión de los informes regulados en los apartados anteriores o contrarios a un informe desfavorable, así como los pactos que impliquen crecimientos salariales para ejercicios sucesivos que vulneren los que determinen las futuras leyes de presupuestos.

**Artículo 29. Limitaciones en materia de personal que preste sus servicios en las entidades enumeradas en el artículo 1.e) y f), salvo el Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias incluido en la letra e) de la presente ley.**

- 1. Todos los acuerdos, convenios, pactos o instrumentos análogos así como los contratos individuales de trabajo que se acuerden en el ámbito de las entidades enumeradas en el artículo 1.e) y f) de esta ley, a excepción del Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias, requerirán, antes de su aprobación, los informes favorables de la Dirección General de Función Pública y de la Dirección General de Presupuestos en los términos que establezcan las instrucciones del Consejo de Gobierno.
- 2. Serán nulos de pleno derecho los pactos y acuerdos adoptados en esta materia con omisión de los referidos informes o contrarios a los mismos.

**Artículo 30. Prohibición de ingresos atípicos.**

El personal comprendido en el ámbito de aplicación de la presente ley no podrá percibir participación alguna de los tributos, comisiones u otros ingresos de cualquier naturaleza que correspondan a la Administración como contraprestación de cualquier servicio, ni participación o premio en las multas impuestas, aun cuando estuvieran normativamente atribuidas al mismo, debiendo percibir únicamente las remuneraciones del correspondiente régimen retributivo, todo ello sin perjuicio de lo que resulte de la aplicación del sistema de incompatibilidades.

### **2.5 ACUERDO DE 21 DE ENERO DE 2022, DEL CONSEJO DE GOBIERNO, POR EL QUE SE FIJAN PARA 2022 LAS CUANTÍAS DE LAS RETRIBUCIONES DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS**

La Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, en el Título III "De los gastos de personal", Capítulo I "De los gastos de personal al servicio del sector público", fija las directrices y criterios que deberán regir los incrementos retributivos durante el año 2022, estableciendo con carácter básico en el artículo 19, apartado Dos, los incrementos máximos aplicables durante el citado año. Concretamente, el mencionado apartado dispone que en el año 2022 las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2 por ciento respecto a las



## **ACTUALIZACIÓN DEL TEMARIO DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO DE LA ED 2020**

vigentes a 31 de diciembre de 2021, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a su antigüedad.

En el ámbito autonómico, la Ley del Principado de Asturias 6/2021, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales para 2022, en su artículo 16, apartado 2, incluido en la sección 1.ª, “Regímenes retributivos”, del Capítulo III “De los créditos para gastos de personal”, reproduce dicha autorización estatal de incremento máximo, al establecer que las retribuciones del personal incluido en su ámbito subjetivo de aplicación no podrán experimentar un incremento global superior al 2 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2021, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto en efectivos de personal como en la antigüedad del mismo. Los artículos 19 a 26, incluidos en la misma sección 1.ª del capítulo III, concretan en un dos por ciento la subida finalmente aplicable a los diferentes tipos de personal al servicio de la Administración del Principado de Asturias, en atención a las reglas contenidas en dichos artículos.

De acuerdo con lo anterior, y teniendo en cuenta, asimismo, lo dispuesto por el Decreto 1/2009, de 28 de enero, que regula determinados aspectos del régimen de retribuciones del personal al servicio de la Administración del Principado de Asturias, con el fin de facilitar la confección de las nóminas del presente ejercicio 2022 resulta necesario aprobar las cuantías asignadas a los distintos conceptos retributivos.

Por lo expuesto, de conformidad con el artículo 14.2.g) de la Ley del Principado de Asturias 3/1985, de 26 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública, el Consejo de Gobierno, a propuesta del Consejero de Administración Autonómica, Medio Ambiente y Cambio Climático,

### **ACUERDA**

Primero. Fijar con efectos desde el 1 de enero de 2022 las cuantías de las retribuciones del personal al servicio de la Administración del Principado de Asturias por los conceptos y cuantías establecidas en el presente Acuerdo y conforme a los siguientes criterios:

- 1) Retribuciones de los miembros del Consejo de Gobierno, de los altos cargos de la Administración del Principado de Asturias, directores de Agencia y equivalentes.

En el anexo I se incluye el desglose y las cuantías de las retribuciones íntegras de los cargos de Presidente, Vicepresidente, Consejero, Viceconsejero, Secretario General Técnico, Director General y asimilados e Interventor General, así como las de los Directores de Agencia y equivalentes.

Como novedad para 2022 el apartado 3, del artículo 19 de la Ley del Principado de Asturias 6/2021, dispone que el Interventor General percibirá las mismas retribuciones que los Secretarios Generales Técnicos y los Directores Generales excepto en el complemento específico, cuya cuantía anual será de 32.450,04 euros.

Los citados altos cargos que, además, tengan condición de empleados públicos tendrán derecho a percibir un incremento del complemento específico equivalente al complemento de carrera profesional que tengan reconocido por su Administración Pública de origen, o cuando se trate de personal funcionario docente, del incentivo al rendimiento que le pudiera corresponder en servicio activo. En ambos casos se aplicarán los importes aprobados por tales conceptos para el personal al servicio de la Administración del Principado de Asturias y no resultará de aplicación a quienes sean miembros del Consejo de



## ACTUALIZACIÓN DEL TEMARIO DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO DE LA ED 2020

Gobierno, a aquellos otros altos cargos con retribuciones equivalentes a las de estos, ni a quienes tengan la consideración de alto cargo en el Servicio de Salud del Principado de Asturias.

Si los altos cargos fueran personal funcionario docente de enseñanza universitaria, el incentivo de referencia a estos efectos será el correspondiente al complemento de productividad por actividad investigadora.

### 2) Retribuciones del personal funcionario de la Administración del Principado de Asturias.

Las retribuciones que corresponden a este personal son las siguientes:

- a) El sueldo y los trienios que correspondan al grupo/subgrupo en que se haya clasificado el cuerpo o escala a que pertenezca el funcionario y el sueldo y trienios aplicables a las pagas extraordinarias, de acuerdo con las cuantías que se detallan en el anexo II.1.
- b) Las pagas extraordinarias, que serán dos al año y por importe cada una de ellas de una mensualidad del sueldo y la antigüedad reseñados en la letra anterior, el complemento de destino mensual que perciba el funcionario, el complemento específico con devengo fijo y el complemento de carrera profesional.
- c) El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe, de acuerdo con las cuantías detalladas en el anexo II.2.
- d) El complemento específico, destinado a retribuir las condiciones particulares de cada puesto de trabajo y, en concreto en atención a su dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, especial disponibilidad, la prestación de servicios en condiciones especialmente tóxicas o penosas, así como en determinadas jornadas a turnos, festivas, nocturnas, o cualquier otra característica que las distinga, sin perjuicio de la modalidad de su devengo y de acuerdo con las cantidades que se detallan en los anexos II.2. y II.3. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.
- e) El complemento de carrera profesional, destinado a retribuir la progresión alcanzada dentro del sistema de carrera horizontal, de acuerdo con los importes que se detallan en el anexo II.4.
- f) El complemento de productividad, cuyos supuestos e importes se determinan en el anexo II.5.
- g) Las gratificaciones por servicios extraordinarios prestados por personal funcionario de la Administración del Principado de Asturias, que se detallan en el anexo II.6.

### 3) Retribuciones del personal funcionario de instituciones sanitarias.

Son retribuciones de este personal:

- a) El sueldo y los trienios que correspondan al grupo/subgrupo en que se haya clasificado el cuerpo o escala a que pertenezca el funcionario, y el



**ACTUALIZACIÓN DEL TEMARIO DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO DE LA ED 2020**

sueldo y trienios aplicables a las pagas extraordinarias, de acuerdo con las cuantías que se detallan en el anexo III.1.

- b) Las pagas extraordinarias, que serán dos al año y por importe cada una de ellas de una mensualidad del sueldo y la antigüedad reseñados en la letra anterior, el complemento de destino mensual que perciba el funcionario, el complemento específico con devengo fijo y el complemento de carrera profesional.
- c) El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe, de acuerdo con las cuantías detalladas en el anexo III.2.
- d) El complemento específico, destinado a retribuir las condiciones particulares de cada puesto de trabajo y, en concreto en atención a su dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, especial disponibilidad, la prestación de servicios en condiciones especialmente tóxicas o penosas, así como en determinadas jornadas a turnos, festivas, nocturnas, o cualquier otra característica que las distinga, sin perjuicio de la modalidad de su devengo y de acuerdo con las cantidades que se detallan en el anexo III.2. y III.3. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.
- e) El complemento de carrera profesional, destinado a retribuir la progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera horizontal, y cuyos importes se detallan en el anexo III.4.
- f) El complemento de productividad, cuyos importes se determinan en los anexos III.5.
- g) Las gratificaciones por servicios extraordinarios prestados por personal funcionario de instituciones sanitarias, que se detallan en el anexo III.6.

4) Retribuciones de los funcionarios sanitarios locales.

Las retribuciones de los funcionarios sanitarios locales se detallan en el anexo IV.

5) Retribuciones del personal docente no universitario.

Las retribuciones de este personal son las siguientes:

- a) El sueldo y los trienios que correspondan al grupo/subgrupo en que se haya clasificado el cuerpo o escala a los que pertenezca el personal docente no universitario, y el sueldo y trienios aplicables a las pagas extraordinarias, de acuerdo con las cuantías que se detallan en el anexo V.1.
- b) Las pagas extraordinarias, que serán dos al año y por importe cada una de ellas de una mensualidad del sueldo y la antigüedad reseñados en la letra anterior, y los importes del complemento de destino mensual que perciba el funcionario y el complemento específico con devengo fijo.
- c) El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe, de acuerdo con las cuantías detalladas en el anexo V.2.



**ACTUALIZACIÓN DEL TEMARIO DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO DE LA ED 2020**

- d) El complemento específico, en los términos recogidos en los anexos V.3 y V.4.
  - e) El incentivo para el reconocimiento de la función pública docente, de acuerdo con lo previsto por la Ley del Principado de Asturias 6/2009, de 29 de diciembre, de Evaluación de la Función Docente y sus Incentivos. Las cuantías a percibir se detallan en el anexo V.5. como complemento de productividad.
  - f) Las gratificaciones por servicios extraordinarios, derivadas de la elaboración de propuestas normativas, desarrollo curricular, pruebas y materiales de evaluación, de acuerdo con la cuantía que se detalla en el anexo V.6.
  - g) Por otro lado, de acuerdo con lo previsto en el apartado 2 de la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, el profesorado de religión que, no perteneciendo a los cuerpos de funcionarios docentes, imparta la enseñanza de las religiones en centros públicos, percibirá las retribuciones que correspondan en el respectivo nivel educativo a los profesores interinos de la enseñanza pública no universitaria.
- 6) **Retribuciones del personal estatutario del Servicio de Salud del Principado de Asturias (SESPA).**

El personal estatutario incluido en el ámbito de aplicación de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, será retribuido, en su caso, por los conceptos y cuantías siguientes:

- a) El sueldo y los trienios que correspondan al grupo en que se haya clasificado el personal estatutario del Servicio de Salud del Principado de Asturias, y el sueldo y trienios aplicables a las pagas extraordinarias, de acuerdo con las cuantías que se recogen en el anexo VI.1.
- b) No obstante, los trienios reconocidos al personal estatutario con anterioridad al 13 de septiembre de 1987 se mantendrán en las cuantías vigentes.
- c) Las pagas extraordinarias, que serán dos al año y por importe cada una de ellas de una mensualidad del sueldo y la antigüedad reseñados en la letra anterior, y los importes fijados para el complemento de destino mensual, complemento específico y el complemento de carrera y desarrollo profesional.
- d) El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe, de acuerdo con las cuantías que se recogen en el anexo VI.2.
- e) El complemento específico, cuyas cuantías se detallan en el anexo VI.3.
- f) El complemento de carrera profesional y desarrollo profesional, cuyas cuantías se reflejan en el anexo VI.4.
- g) El complemento de atención continuada, cuyas cuantías se detallan en el anexo VI.5.



**ACTUALIZACIÓN DEL TEMARIO DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO DE LA ED 2020**

- h) El complemento de productividad (factor fijo), que se reproduce en el anexo VI.6.

Las cuantías que el Personal Facultativo y de Enfermería de los Equipos de Atención Primaria tengan reconocidas en concepto de Cláusula de Salvaguarda, y que son abonadas a través de este complemento se incrementará con efectos desde el 1 de enero de 2022 en un 2 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2021.

- i) Los complementos de productividad variable, cuyos supuestos e importes se fijan en los anexos VI.7, VI.8, VI.9, VI.10 y VI.11.
- j) El valor hora de las clases teóricas impartidas en las Escuelas Universitarias de Enfermería y de la Unidades Docentes de las Especialidades de Enfermería Obstétrico-Ginecológica (Matronas) y Salud Mental, cuyo importe se fija en el anexo VI.12

- 7) Retribuciones del personal de cupo y zona del Servicio de Salud del Principado de Asturias.

El personal estatutario del SESPA que percibe sus retribuciones a través del Servicio de Determinación de Honorarios (Cupo y Zona) continuará siendo remunerado de acuerdo con los regímenes retributivos que en cada caso le sea de aplicación, cuyas cuantías se detallan en el anexo VII.

- 8) Retribuciones del personal en formación.

De acuerdo con el artículo 7 del Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, se establece que:

1. La retribución de los residentes que presten servicios en las entidades docentes dependientes del Sistema Nacional de Salud, de acuerdo con lo que se determine en las respectivas leyes de presupuestos, comprenderá los siguientes conceptos:
  - a) Sueldo, cuya cuantía será equivalente a la asignada en concepto de sueldo base al personal estatutario de los servicios de salud en función del título universitario exigido para el desempeño de su profesión, atendiendo, en el caso de los residentes, al exigido para el ingreso en el correspondiente programa de formación.
  - b) Complemento de grado de formación, cuya percepción se devengará a partir del segundo curso de formación. Su cuantía será porcentual respecto al sueldo y los porcentajes serán los siguientes:
    - 1.º Residentes de segundo curso: 8 por ciento.
    - 2.º Residentes de tercer curso: 18 por ciento.
    - 3.º Residentes de cuarto curso: 28 por ciento
    - 4.º Residentes de quinto curso: 38 por ciento.
  - c) Complemento de atención continuada, destinado a remunerar la atención a los usuarios de los servicios sanitarios de manera permanente y continuada según el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de 8 de octubre de 2008.



**ACTUALIZACIÓN DEL TEMARIO DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO DE LA ED 2020**

d) Se percibirá un plus de residencia en aquellos territorios en los que esté establecido.

2. Los residentes percibirán dos pagas extraordinarias que se devengarán semestralmente en los meses de junio y diciembre, abonándose junto al salario correspondiente a dichos meses. El importe de cada una de ellas será, como mínimo, de una mensualidad del sueldo aplicable a las pagas extraordinarias de los meses de junio y diciembre y del complemento de grado de formación.

3. Las retribuciones previstas corresponden al tiempo de trabajo efectivo, no computándose como tal los períodos de descanso entre jornadas.

En el anexo VIII se recogen las cuantías correspondientes a las retribuciones del personal en formación desde el 1 de enero de 2022 relativas al sueldo mensual, sueldo de las pagas extraordinarias, complemento de grado de formación y, en su caso, complemento de atención continuada. El personal en formación percibirá, en concepto de atención continuada durante el mes de vacaciones reglamentarias, un promedio de lo percibido por ese mismo concepto en los seis meses anteriores.

9) Retribuciones del personal docente universitario con plaza vinculada a tiempo completo del Servicio de Salud del Principado de Asturias.

En el anexo IX se detallan las cuantías mensuales que el Servicio de Salud del Principado de Asturias debe transferir a las Universidades para que estas elaboren la nómina de aquellos Catedráticos y Profesores Titulares de Universidad y de Escuela Universitaria con plaza vinculada a tiempo completo, con cargo al crédito asignado en el subconcepto 268.030 del Capítulo II del Presupuesto de gastos de la sección presupuestaria correspondiente.

10) Indemnización por desplazamiento de personal de los Equipos de Atención Primaria del Servicio de Salud del Principado de Asturias.

Las compensaciones e indemnizaciones por razón del servicio derivadas de la participación en extracción y obtención de sangre, utilización de vehículos propios del personal de los Servicios Normales de Urgencia, desplazamientos en ambulancia acompañando a enfermos y desplazamientos de médicos especialistas de cupo, se mantendrán con el mismo régimen recogido en las Órdenes Ministeriales de 8 de agosto y 4 de diciembre de 1986.

Con fecha 18 de febrero de 1994 la extinta Dirección General del Instituto Nacional de la Salud dictó Resolución por la que se daban instrucciones sobre la forma de indemnizar los desplazamientos que el personal de los Equipos de Atención Primaria debe realizar en el ejercicio de su jornada ordinaria, en desarrollo del Apartado Sexto del Acuerdo suscrito el día 3 de julio de 1992 entre las Administraciones Sanitarias del Estado y las Organizaciones Sindicales más representativas en el sector sobre Atención Primaria.

Las cuantías en concepto de desplazamiento para el personal de los Equipos de Atención Primaria, así como el de Área, figuran en el anexo X.

11) Retribuciones del personal estatutario declarado a extinguir por el Decreto 1/2007.



**ACTUALIZACIÓN DEL TEMARIO DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO DE LA ED 2020**

El anexo XI recoge las retribuciones del personal estatutario de las categorías declaradas a extinguir por el Decreto 1/2007, de 18 de enero, por el que se establece el procedimiento de integración en la condición de personal estatutario del Servicio de Salud del Principado de Asturias.

- 12) Retribuciones del personal del Convenio del Hospital Monte Naranco.

El anexo XII recoge las cuantías de las retribuciones del personal adscrito al Convenio del Hospital Monte Naranco.

- 13) Retribuciones del personal del Convenio de Salud Mental.

El anexo XIII recoge las cuantías de las retribuciones del personal adscrito al Convenio de Salud Mental.

- 14) Retribuciones del personal del Convenio del Hospital General de Asturias.

El anexo XIV recoge las cuantías de las retribuciones del personal adscrito al Convenio del Hospital General de Asturias.

- 15) Retribuciones del personal del Convenio del Hospital del Oriente de Asturias.

El anexo XV recoge las cuantías de las retribuciones del personal adscrito al Convenio del Hospital del Oriente de Asturias.

- 16) Retribuciones del personal directivo del Servicio de Salud del Principado de Asturias.

La disposición adicional cuarta, apartado 2, de la Ley del Principado de Asturias 14/2001, de 28 de diciembre, de acompañamiento a los presupuestos generales para 2002, regula, en relación con la disposición adicional décima de la Ley 30/1999, de 5 de octubre, de selección y provisión de plazas de personal estatutario de los Servicios de Salud, la provisión de los puestos de carácter directivo del Servicio de Salud del Principado de Asturias, previendo que puedan ser ostentados en razón a una relación laboral, funcional o estatutaria.

Las retribuciones de los cargos directivos de los Servicios Centrales del Servicio de Salud del Principado de Asturias se detallan en el anexo XVI.1. y las de los cargos directivos de las Áreas Sanitarias en el anexo XVI.2.

El personal funcionario de carrera o estatutario fijo que haya sido nombrado como personal directivo con contrato de alta dirección al amparo del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, seguirá percibiendo los trienios que tuviera reconocidos con anterioridad a la suscripción de su contrato. Asimismo, el tiempo que preste servicios bajo esta modalidad servirá para el cómputo de nuevos trienios.

- 17) Otras retribuciones del personal de instituciones sanitarias de la Administración del Principado de Asturias.

El anexo XVII recoge el importe de las cuantías máximas individuales de la productividad variable a percibir por los componentes de las Unidades de Gestión Clínica y Áreas de Gestión Clínica, en función del grado de complejidad y del nivel de encuadramiento del área o unidad, así como del grupo profesional al que esté adscrito cada integrante de las mismas.



**ACTUALIZACIÓN DEL TEMARIO DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO DE LA ED 2020**

- 18) Retribuciones del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia dependiente del Principado de Asturias.

Las retribuciones del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia dependientes del Principado de Asturias serán las siguientes:

- a) Las retribuciones básicas, de acuerdo con el siguiente detalle:
- El sueldo de los funcionarios de los Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia queda establecido en las cuantías indicadas en el anexo XVIII.1.
  - Los trienios perfeccionados con anterioridad a 1 de enero de 1995 por el personal encuadrado en los Cuerpos de Médicos Forenses quedan establecidos en la cuantía recogida en el anexo XVIII.2.1.
  - Los trienios perfeccionados con anterioridad a 1 de enero de 2004, en los Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia declarados a extinguir por la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, quedan establecidos en las cuantías a que se refiere el anexo XVIII.2.2.
  - El importe mensual por trienios distintos de los anteriores queda fijado en las cuantías previstas en el anexo XVIII.2.3.
- b) Las pagas extraordinarias, serán dos al año por un importe cada una de ellas de una mensualidad del sueldo, antigüedad o trienios y la cuantía complementaria del complemento general de puesto que se recoge en el anexo XVIII.3.
- c) El complemento general de puesto y el complemento específico transitorio quedan establecidos en las cuantías del anexo XVIII, apartados 3 y 4 respectivamente.
- d) Las pagas adicionales complementarias serán dos al año, a abonar en los meses de junio y diciembre, por el importe que se refleja en el anexo XVIII.5.
- e) Otras retribuciones complementarias variables y especiales de estos funcionarios, en función de la dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, peligrosidad o penosidad del puesto de trabajo, con el detalle y las cuantías que se recogen en el anexo XVIII.6.
- f) Cualquier otra retribución complementaria legalmente autorizada que no estuviera recogida en los apartados anteriores se incrementará con efectos desde el 1 de enero de 2022 en un 2 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2021, sin perjuicio de su adecuación, cuando fuera necesaria, para asegurar que guarde la relación procedente con el contenido de especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, peligrosidad o penosidad del puesto de trabajo.

- 19) Retribuciones del personal del V Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración del Principado de Asturias.

Las retribuciones que corresponden a este personal son las siguientes:



**ACTUALIZACIÓN DEL TEMARIO DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO DE LA ED 2020**

- a) El sueldo y los trienios que correspondan al grupo en que se haya clasificado la categoría a que pertenezca el personal laboral, de acuerdo con las cuantías que se detallan en el anexo XIX.1.
  - b) Las pagas extraordinarias, que serán dos al año, incluirán el importe del sueldo y la antigüedad previstos en el anexo XIX.1 y los importes fijados para el complemento de destino mensual que corresponda, el complemento específico con devengo fijo y el complemento de carrera profesional.
  - c) El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe, de acuerdo con las cuantías detalladas en el anexo XIX.2.
  - d) El complemento específico, destinado a retribuir las condiciones particulares de cada puesto de trabajo, en atención a su dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad, entendiendo como penosidad, según las características que concurran en el desempeño del puesto de trabajo, la especial disponibilidad, la prestación de servicios en condiciones especialmente tóxicas o penosas, así como en determinadas jornadas a turnos, festivas, nocturnas, etcétera, sin perjuicio de la modalidad de su devengo, de acuerdo con las cantidades que se detallan en los anexos XIX.2 (devengo fijo) y XIX.3 (devengo variable). En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.
  - e) El complemento de carrera profesional, destinado a retribuir la progresión alcanzada por el personal laboral dentro del sistema de carrera horizontal, se detalla en el anexo XIX.4.
  - f) El complemento de disponibilidad, cuyas condiciones y requisitos se prevén en el artículo 22 del V Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración del Principado de Asturias, se recoge en el anexo XIX.5.
  - g) El valor de las horas extraordinarias de personal laboral, en aplicación del artículo 21 del V Convenio Colectivo se detalla en el anexo XIX.6.
- 20) Retribuciones del personal del Convenio de la Orquesta Sinfónica del Principado de Asturias.
- Las retribuciones que corresponden a este personal son las siguientes:
- a) El sueldo y los trienios que correspondan al grupo en que se haya clasificado la categoría a que pertenezca el trabajador, de acuerdo con las cuantías que se detallan en el anexo XX.1.
  - b) Las retribuciones complementarias, que se detallan en el anexo XX.2.
  - c) El complemento de carrera profesional, cuyas cuantías se reflejan en el anexo XX.3.
- 21) Retribuciones del personal del Servicio de Emergencias del Principado de Asturias.



## ACTUALIZACIÓN DEL TEMARIO DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO DE LA ED 2020

Las retribuciones del personal adscrito al Servicio de Emergencias del Principado de Asturias son las recogidas en el anexo XXI, de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Retribuciones del personal laboral sujeto al Convenio Colectivo del personal de Bomberos del Principado de Asturias, incluidas en el apartado I de este anexo:
  - 1) Sueldo y trienios que correspondan al grupo en que se haya clasificado la categoría a la que pertenezca el personal laboral.
  - 2) Las pagas extraordinarias, que serán dos al año, tendrán un importe cada una de ellas de una mensualidad de sueldo, antigüedad, complemento de destino, complemento específico con devengo fijo y complemento de carrera profesional.
  - 3) Complemento de destino correspondiente al nivel del puesto de trabajo desempeñado.
  - 4) Complemento específico, destinado a retribuir las condiciones particulares de cada puesto de trabajo en atención a su dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad, toxicidad, nocturnidad, festivos, turnicidad, complemento de mando, embarque, disponibilidad, jefatura, mando, sin perjuicio de la modalidad de su devengo.
  - 5) Complemento de carrera profesional, destinado a retribuir la progresión alcanzada dentro del sistema de carrera horizontal.
  - 6) Complemento de productividad, cuya cuantía global se determinará como porcentaje de la masa salarial. Los supuestos e importes de la productividad se determinarán en función de circunstancias relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y la consecución de los resultados u objetivos asignados al mismo, dándose conocimiento y audiencia a la Comisión Paritaria sobre su cuantía y distribución.
  - 7) El valor que corresponda de las horas extraordinarias.
  - 8) Complemento de disponibilidad, previsto en el artículo 21 del Convenio Colectivo de aplicación.
  - 9) Las indemnizaciones por razón de servicio reguladas en el artículo 34 del Convenio Colectivo serán las establecidas en el anexo XXIII de este Acuerdo.
- b) Retribuciones del personal laboral sujeto a Convenio Colectivo del personal del 112-Asturias, incluidas en el apartado II del anexo XXI:
  - 1) El sueldo y los trienios que correspondan al grupo en que se haya clasificado la categoría a la que pertenezca el personal laboral.
  - 2) Pagas extraordinarias, que serán de dos al año y por un importe cada una de ellas de una mensualidad del sueldo, antigüedad, complemento de destino, complemento específico con devengo fijo y complemento de carrera profesional.



**ACTUALIZACIÓN DEL TEMARIO DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO DE LA ED 2020**

- 3) Complemento de destino correspondiente al nivel del puesto de trabajo desempeñado.
  - 4) Complemento específico, destinado a retribuir las condiciones particulares de cada puesto de trabajo en atención a su responsabilidad y dificultad técnica, incompatibilidad, dedicación especial, penosidad, toxicidad, peligrosidad, nocturnidad, festividad, turnicidad, disponibilidad, mando y complemento singular del puesto, sin perjuicio de la modalidad de su devengo.
  - 5) Complemento de carrera profesional, destinado a retribuir la progresión alcanzada dentro del sistema de carrera horizontal.
  - 6) Complemento de productividad, cuya cuantía global se determinará como porcentaje de la masa salarial. Los supuestos e importes de la productividad se determinarán en función de circunstancias relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y la consecución de los resultados u objetivos asignados al mismo, dándose conocimiento y audiencia a la Comisión Paritaria sobre su cuantía y distribución.
  - 7) El valor que corresponda de las horas extraordinarias.
  - 8) Complemento de disponibilidad, previsto en el artículo 20 del Convenio Colectivo de aplicación.
  - 9) Las indemnizaciones por razón de servicio reguladas en el artículo 33 del Convenio Colectivo serán las establecidas en el anexo XXIII de este Acuerdo..
- 22) Otras instrucciones de carácter general.
1. Los radiofísicos y los psicólogos clínicos de atención hospitalaria percibirán las retribuciones correspondientes a la categoría de Facultativo Especialista de Área siempre y cuando estén en posesión de los títulos oficiales de Especialista de Radiofísica Hospitalaria o de Psicólogo Especialista en Psicología Clínica, o bien en posesión de titulaciones equivalentes conforme al Real Decreto 183/2008, de 8 de febrero, por el que se determinan y clasifican las especialidades en Ciencias de la Salud y se desarrollan determinados aspectos del sistema de formación sanitaria especializada.  
  
Estas retribuciones serán asimismo aplicables cuando, reuniendo los requisitos necesarios para su obtención, se hubieran solicitado los títulos oficiales correspondientes.
  2. Cuando algún pediatra atienda a niños de 0 a 3 meses a los que todavía no se les ha dispensado su Tarjeta Individual Sanitaria (TIS), percibirá, en concepto de complemento de productividad fija, el valor de esta TIS en el momento de su emisión, pero con efectos retroactivos desde el nacimiento del niño.
  3. Las retribuciones del personal eventual que preste sus servicios en la Administración del Principado de Asturias experimentarán un incremento del 2 por ciento con respecto a las reconocidas para 2021. De acuerdo con lo anterior, este personal percibirá las retribuciones básicas y



## ACTUALIZACIÓN DEL TEMARIO DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO DE LA ED 2020

complementarias correspondientes a su nombramiento, cuyos importes son detallados en el anexo XXII.

Respecto a la antigüedad, únicamente procede el abono de trienios cuando el personal eventual esté declarado en una situación administrativa o laboral que le reconozca tal derecho en virtud de su condición previa de empleado público.

Asimismo, los funcionarios de carrera que hubieran sido designados como personal eventual por ocupar puestos de trabajo con funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento político y hubieran optado por permanecer en la situación de servicio activo, tienen derecho a la percepción del complemento de carrera profesional que corresponda a la categoría en la que estén encuadrados como funcionarios.

4. El incremento a aplicar sobre las retribuciones del personal con contrato de alta dirección será análogo al del resto de personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo, es decir, un dos por ciento respecto a las cuantías vigentes a 31 de diciembre de 2021.
5. Las cuantías de las indemnizaciones por razón de servicio, reguladas por Decreto 92/1989, de 3 de agosto, sobre indemnizaciones por razón del servicio en la Administración del Principado de Asturias, y las indemnizaciones derivadas de la colaboración de carácter no permanente en las actividades organizadas por el Instituto Asturiano de Administración Pública "Adolfo Posada", cuyo régimen se prevé en el Decreto 25/2015, de 8 de abril, serán las que se fijan en el anexo XXIII.

Segundo. Todas las referencias a retribuciones contenidas en el presente acuerdo deberán entenderse referidas a retribuciones íntegras.

Tercero. El presente acuerdo tendrá efectos económicos desde el día 1 de enero de 2022.

Cuarto. Se faculta al Consejero de Administración Autonómica, Medio Ambiente y Cambio Climático para dictar las instrucciones que sean precisas en ejecución y desarrollo del presente acuerdo.

Quinto. Disponer la publicación del presente acuerdo en el Boletín Oficial del Principado de Asturias.

Contra el presente Acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, las personas interesadas podrán interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su publicación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10.1.a) en relación con los artículos 8.2 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa. Sin perjuicio de ello, las personas interesadas podrán interponer con carácter previo al anterior y potestativo, recurso de reposición ante el Consejo de Gobierno, en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de su publicación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley del Principado de Asturias 2/1995, de 13 de marzo, sobre Régimen Jurídico de la Administración y en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. En caso de que se interponga recurso de reposición no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido desestimación presunta del recurso de reposición



## **ACTUALIZACIÓN DEL TEMARIO DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO DE LA ED 2020**

interpuesto de conformidad con el artículo 123.2 de la citada Ley 39/2015, de 1 de octubre. Todo ello sin perjuicio de que las personas interesadas puedan, en su caso, ejercitar cualquier otro recurso que estimen procedente.

### **2.6 DECRETO 92/1989, DE 3 DE AGOSTO, POR EL QUE SE ESTABLECEN LAS INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO A LOS FUNCIONARIOS Y AL PERSONAL LABORAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA RECTIFICADO POR CORRECCIÓN DE ERRORES («B.O.P.A.» 13 NOVIEMBRE). BOPA 31 AGOSTO 1989**

#### **Artículo 1 (nueva redacción)**

Darán origen a indemnización o compensación por razón del servicio, los supuestos siguientes, en las circunstancias, condiciones y límites contenidos en el presente decreto:

- a) Comisiones de Servicio con derecho a indemnización.
- b) Traslados de residencia.
- c) Asistencia a Comisiones, Juntas, Consejos y Órganos similares, así como la participación en Tribunales de oposiciones y concursos encargados de la selección de personal.
- d) Desempeño de un puesto de trabajo con destino en el extranjero, cuando de tal desempeño se derive una minoración de poder adquisitivo como consecuencia del mayor nivel de vida en tal destino

#### **Artículo 10 (nueva redacción)**

1. La indemnización de residencia eventual con destino en territorio nacional, será igual al 80% de las dietas enteras que corresponda percibir.
2. La indemnización de residencia eventual con destino en el extranjero será equivalente en su cálculo a la descrita en el capítulo V, siendo aplicable durante el tiempo de duración de la residencia eventual, y con exclusión de cualquier otro tipo de indemnización por gastos de locomoción, manutención y estancia, a salvo de lo dispuesto en el artículo siguiente

### **2.6.5. CAPÍTULO V. DESEMPEÑO DE UN PUESTO DE TRABAJO CON DESTINO EN EL EXTRANJERO (se añade un nuevo capítulo)**

#### **Artículo 17. Indemnización por minoración de poder adquisitivo**

1. Cuando el desempeño efectivo de un puesto de trabajo, configurado en la relación de puestos de trabajo u otro instrumento de ordenación de recursos humanos, con destino en el extranjero, suponga una alteración en el poder adquisitivo del funcionario que lo desempeña, derivado del nivel mayor de vida en tal destino, tendrá derecho a percibir una indemnización por tal concepto que se determinará mediante la aplicación de los siguientes módulos a las retribuciones íntegras anuales correspondientes al puesto de trabajo desempeñado:
  - a) Módulo I: de naturaleza fija, tiene un valor del 1,125 y será aplicable únicamente en el supuesto de que los funcionarios sufraguen sus propios gastos de vivienda por no ofrecerles la Administración del Principado de Asturias vivienda o alojamiento alternativo.
  - b) Módulo II: de naturaleza variable, su valor será equivalente al fijado como Módulo MPA II (“módulo de equiparación del poder adquisitivo tipo II”) por el Ministerio de



## **ACTUALIZACIÓN DEL TEMARIO DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO DE LA ED 2020**

Hacienda y Administraciones Públicas para los funcionarios de la Administración del Estado en aplicación de lo dispuesto en la normativa estatal reguladora del régimen de retribuciones de los funcionarios en el extranjero. Este módulo compensa la diferencia de poder adquisitivo con países extranjeros una vez excluidos los gastos por vivienda.

Para los países en los que el módulo de equiparación del poder adquisitivo tipo II, fijado por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, tenga un valor inferior a la unidad, dicho módulo será sustituido a los solos efectos del cálculo de la indemnización de los funcionarios destinados en esos países por un factor igual a 1,00.

2. La cuantía anual de la indemnización será la resultante de multiplicar el importe anual de la retribución íntegra correspondiente al puesto desempeñado (obtenido de la suma de los importes anuales de sueldo, complemento de destino y complemento específico, con su repercusión en las pagas extraordinarias, y sin repercusión del grado personal o equivalente o cualesquiera otras circunstancias retributivas de carácter personal), por el producto de los módulos correspondientes indicados, disminuido en una unidad, según la fórmula siguiente:  $(S14 + CD14 + CE14) \times (\text{Módulo I} \times \text{Módulo II}-1)$ , donde S14 equivale al importe total anual del sueldo, CD14 al complemento de destino, y CE14 al complemento específico.
3. La indemnización por destino en el extranjero se abonará en doce mensualidades, siendo el importe mensual resultante de dividir entre doce la indemnización anual y se abonará mientras se mantenga el desempeño efectivo del puesto. El inicio del devengo tendrá lugar desde el día de la toma de posesión de un puesto de trabajo en el extranjero y continuará devengándose hasta el día del cese en dicho puesto, cuando el destino siguiente lo sea en territorio nacional.

### **Artículo 18. Incompatibilidad de indemnizaciones**

El percibo de estas indemnizaciones será incompatible con aquellas otras que el funcionario pudiera percibir de la Administración del Principado de Asturias en conceptos de ayudas sociales o bien de otros organismos nacionales o internacionales por conceptos iguales, análogos o equivalentes.”

## **TEMA 5**

### **Artículo 20. Adquisición, mantenimiento, pérdida y reintegro de beneficios en la cotización (se modifica el apartado 1)**

1. Únicamente podrán obtener reducciones, bonificaciones o cualquier otro beneficio en las bases, tipos y cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, las empresas y demás sujetos responsables que se encuentren al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social en relación al ingreso por cuotas y conceptos de recaudación conjunta, así como respecto de cualquier otro recurso de la Seguridad Social que sea objeto de la gestión recaudatoria de la Seguridad Social, en la fecha de su concesión.

### **Artículo 42. Acción protectora del sistema de la Seguridad Social (se modifica el apartado 1.c).**

- c) Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; nacimiento y cuidado de menor; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural;



## **ACTUALIZACIÓN DEL TEMARIO DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO DE LA ED 2020**

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; ingreso mínimo vital, 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.

### **Artículo 163. Incompatibilidad de pensiones (se modifica el apartado 1)**

1. Las pensiones de este Régimen General serán incompatibles entre sí cuando coincidan en un mismo beneficiario, a no ser que expresamente se disponga lo contrario, legal o reglamentariamente.

En caso de que se cause derecho a una nueva pensión que resulte incompatible con la que se viniera percibiendo, la entidad gestora iniciará el pago o, en su caso, continuará con el abono de la pensión de mayor cuantía, en términos anuales, con suspensión de la pensión que conforme a lo anterior corresponda.

No obstante, el interesado podrá solicitar que se revoque dicho acuerdo y optar por percibir la pensión suspendida. Esta opción producirá efectos económicos a partir del día primero del mes siguiente a la solicitud.

## **TEMA 6**

### **COMPLEMENTO PARA LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO**

#### **CONCEPTO**

El complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género, sustituye el complemento por maternidad por aportación demográfica por un complemento dirigido a la reducción de la brecha de género, con el que se persigue reparar el perjuicio que han sufrido a lo largo de su carrera profesional las mujeres por asumir un papel principal en la tarea de los cuidados de los hijos que se proyecta en el ámbito de las pensiones.

#### **BENEFICIARIOS**

Las mujeres y los hombres que hayan tenido uno o más hijos o hijas y que sean personas beneficiarias de una pensión contributiva de jubilación (salvo la jubilación parcial), de incapacidad permanente o de viudedad.

Cuando se acceda a la jubilación plena desde la jubilación parcial se reconocerá el complemento, si se cumplen los requisitos exigidos.



## ACTUALIZACIÓN DEL TEMARIO DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO DE LA ED 2020

### REQUISITOS

Para que los hombres tengan derecho al complemento deberán acreditar alguno de los siguientes requisitos:

- Causar una pensión de viudedad por fallecimiento del otro progenitor por los hijos o hijas en común, siempre que alguno de ellos tenga derecho a percibir una pensión de orfandad.
- Causar una pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente y haber interrumpido o haber visto afectada su carrera profesional con ocasión del nacimiento o adopción, con arreglo a las siguientes condiciones:
  - 1.ª En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados hasta el 31 de diciembre de 1994, tener más de ciento veinte días sin cotización entre los nueve meses anteriores al nacimiento y los tres años posteriores a dicha fecha o, en caso de adopción, entre la fecha de la resolución judicial por la que se constituya y los tres años siguientes, siempre que la suma de las cuantías de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer.
  - 2.ª En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados desde el 1 de enero de 1995, que la suma de las bases de cotización de los veinticuatro meses siguientes al del nacimiento o al de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sea inferior, en más de un 15 por ciento, a la de los veinticuatro meses inmediatamente anteriores, siempre que la suma de las cuantías de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer.

### CUANTIA

La cuantía del complemento se fijará en la correspondiente ley de presupuestos generales del Estado de cada año.

En el año 2021, el importe es de 27 € mensuales por cada hijo o hija, con el límite de cuatro veces dicho importe.

El complemento no se tiene en cuenta en la aplicación del límite máximo de las pensiones contributivas ni para determinar el complemento para pensiones inferiores a la mínima.

### PAGO

El complemento se abona mensualmente con dos pagas extraordinarias que se devengan con las mensualidades de junio y noviembre.

### INCOMPATIBILIDADES

El percibo del complemento es incompatible con la percepción de este complemento por el otro progenitor, por los mismos hijos o hijas.

### EXTINCIÓN

El complemento se extingue por las mismas causas que la pensión a la que acompaña (fallecimiento, etc.), o en el supuesto en el que el otro progenitor lo solicite y cumpla los requisitos.

**ACTUALIZACIÓN DEL TEMARIO DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO DE LA ED 2020****BASES MÁXIMAS Y MÍNIMAS**

Los límites relativos de las bases de cotización están constituidos por las cuantías mínimas y máximas o únicas para el grupo de categorías profesionales o actividades, y se fijan en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio económico y en la Orden anual de Cotización. Para el año 2022 son las siguientes:

BASES DE COTIZACIÓN CONTINGENCIAS COMUNES			
Grupo de Cotización	Categorías Profesionales	Bases mínimas euros/mes	Bases máximas euros /mes
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	1.629,30	4.139,40
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.351,20	4.139,40
3	Jefes Administrativos y de Taller	1.175,40	4.139,40
4	Ayudantes no Titulados	1.166,70	4.139,40
5	Oficiales Administrativos	1.166,70	4.139,40
6	Subalternos	1.166,70	4.139,40
7	Auxiliares Administrativos	1.166,70	4.139,40
		Bases mínimas euros/día	Bases máximas euros /día
8	Oficiales de primera y segunda	38,89	137,98
9	Oficiales de tercera y Especialistas	38,89	137,98
10	Peones	38,89	137,98
11	Trabajadores menores de dieciocho años.	38,89	137,98

TIPOS DE COTIZACIÓN (%)			
CONTINGENCIAS	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
Comunes	23,60	4,70	28,30
Horas Extraordinarias Fuerza Mayor	12,00	2,00	14,00
Resto Horas Extraordinarias	23,60	4,70	28,30

**ACTUALIZACIÓN DEL TEMARIO DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO DE LA ED 2020**

<b>DESEMPLEO</b>	<b>EMPRESA</b>	<b>TRABAJADORES</b>	<b>TOTAL</b>
Tipo General Contratación indefinida, incluidos los contratos indefinidos a tiempo parcial y fijos discontinuos, contratación de duración determinada en las modalidades de contratos formativos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, de relevo, interinidad y contratos, cualquiera que sea la modalidad, realizados con trabajadores discapacitados	5,50	1,55	7,05
Contrato duración determinada Tiempo Completo	6,70	1,60	8,30
Contrato duración determinada Tiempo Parcial	6,70	1,60	8,30

	<b>EMPRESA</b>	<b>TRABAJADORES</b>	<b>TOTAL</b>
<b>FOGASA</b>	0,20		0,20

	<b>EMPRESA</b>	<b>TRABAJADORES</b>	<b>TOTAL</b>
<b>FORMACIÓN PROFESIONAL</b>	0,60	0,10	0,70

<b>TOPES COTIZACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES</b>	
<b>MÁXIMO</b>	<b>MÍNIMO</b>
4.139,40	1.166,70

<b>SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL(SMI) Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero</b>			
	<b>DIARIO</b>	<b>MENSUAL</b>	<b>ANUAL</b>
<b>IMPORTE</b>	33,33	1.000,00	14.000,00

<b>INDICADOR PÚBLICO DE RENTAS DE EFECTOS MÚLTIPLES (IPREM)</b>			
	<b>DIARIO</b>	<b>MENSUAL</b>	<b>ANUAL</b>
<b>IMPORTE</b>	19,30	579,02	6.948,24