



ACADEMIA TAMARGO S.L.U.

ADMINISTRATIVO. PRINCIPADO DE ASTURIAS

**ADENDA
AL TEMARIO
ADMINISTRATIVO
PRINCIPADO
VOL III
Ed ABRIL 2025**

MAYO 2026



ACTUALIZACIÓN DEL VOL III DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

TEMA 1

- **REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2015, DE 30 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO.**

Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos (se modifica la letra d)

- a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.

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.

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

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

El permiso por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- 1°. Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- 2°. Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.
- 3°. Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este permiso, constituye un derecho individual de la madre biológica, sin que pueda transferirse su ejercicio.

El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º 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 el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.



ACTUALIZACIÓN DEL VOL III DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

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

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

- b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.

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

El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- 1º. Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a 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, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- 2º. Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o 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.
- 3º. Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor podrá dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º 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 el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.



ACTUALIZACIÓN DEL VOL III DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

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, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, 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 diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.

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.

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

En caso de fallecimiento del progenitor distinto de la madre biológica, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- 1º. Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con



ACTUALIZACIÓN DEL VOL III DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

finés de adopción o de acogimiento, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

- 2°. Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o 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.
- 3°. Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º 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 el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período 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 del período de las doce semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

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

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 período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período 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 período 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



ACTUALIZACIÓN DEL VOL III DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

- g) Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años: no tendrá carácter retribuido y tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

TEMA 4

1.2. NORMATIVA APLICABLE AL PERSONAL LABORAL

- Ley 5/2025, de 31 de diciembre, de Presupuestos Generales para 2026.
- Instrucciones de la Dirección General de Empleo Público, por las que se determinan las cuantías de los diferentes conceptos retributivos de los empleados públicos en cumplimiento del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 15 de julio de 2025, por el que se aprueba un incremento retributivo complementario del 0,5 por ciento vinculado a la evolución del IPCA previsto en el artículo 6 del Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, por el que se prorrogan determinadas medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo y se adoptan medidas urgentes en materia fiscal, energética y social, a aplicar a las retribuciones del personal al servicio de la Administración del Principado de Asturias con efectos de 1 de enero de 2024.



ACTUALIZACIÓN DEL VOL III DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

LEY 5/2025, DE 31 DE DICIEMBRE, DE PRESUPUESTOS GENERALES PARA 2026

TÍTULO III. DE LOS CRÉDITOS PARA GASTOS DE PERSONAL.

CAPÍTULO I. REGÍMENES RETRIBUTIVOS

Artículo 15. 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 a los que se refiere el artículo 1 d), e) y g).
 - c) Las empresas públicas a las que se refiere el artículo 1 f).
 - d) La Universidad de Oviedo.
2. En el año 2026 las retribuciones del personal incluido en el apartado anterior no experimentarán incremento con respecto a las vigentes para 2025, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a los efectivos de personal, como a la antigüedad del mismo, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación básica en materia de gastos de personal al servicio del sector público y en la disposición adicional primera.
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, todo ello en el marco de lo previsto en la legislación básica.
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.
6. Las indemnizaciones por razón del servicio seguirán percibiéndose en las cuantías vigentes en 2025.
7. Los complementos personales y transitorios y las retribuciones análogas no experimentarán incremento respecto a las cantidades previstas para 2025, y serán absorbidos por cualesquiera mejoras retributivas que se produzcan en el año 2026, 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 la disposición adicional primera sólo se computará en el 50 por ciento 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



ACTUALIZACIÓN DEL VOL III DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

Artículo 16. 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 17. 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 las establecidas en el artículo siguiente para los cargos de Consejero, Viceconsejero y Secretario General Técnico, respectivamente.

Artículo 18. 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 demás altos cargos de la Administración del Principado de Asturias serán las vigentes para 2025, sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional primera.
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 docente, del incentivo al rendimiento que le pudiera corresponder en servicio activo.

Los importes a aplicar correspondientes a las letras a) y b) anteriores serán los previstos por tales conceptos para el personal al servicio de la Administración del Principado de Asturias.

Sin perjuicio de lo anterior, se reconocerá un complemento personal equivalente a la diferencia entre las retribuciones que correspondan por la condición de alto cargo y la suma de los conceptos retributivos, básicos y complementarios del puesto de origen del empleado público, calculados en cómputo anual y con exclusión de las gratificaciones por servicios extraordinarios, antigüedad y el incremento de complemento específico referido en el párrafo anterior. El reconocimiento del derecho a la percepción de este complemento será realizado en cada caso por la Dirección General de Empleo Público.

3. La Interventora General y las personas titulares de las secretarías generales técnicas percibirán las mismas retribuciones que las personas titulares de las direcciones generales, excepto en el complemento específico.

La cuantía anual del complemento específico que tienen derecho a percibir la Interventora General y las personas titulares de las secretarías generales técnicas será la vigente en 2025, sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional primera.

4. En ningún caso serán de aplicación a los miembros del Consejo de Gobierno y otros altos cargos las gratificaciones por servicios extraordinarios.

**ACTUALIZACIÓN DEL VOL III DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

5. Lo previsto en el apartado 2 del presente artículo no resultará de aplicación a quienes tengan la consideración de alto cargo en el Servicio de Salud del Principado de Asturias, a excepción de lo relativo a los trienios, a cuya percepción sí tendrán derecho.

Artículo 19. Retribuciones de Directores de Agencias y equivalentes

Las retribuciones de los Directores de Agencia y equivalentes para 2026 serán las vigentes para 2025, sin perjuicio de la aplicación de lo previsto para los altos cargos en los apartados 2 y 4 del artículo 18 y de lo establecido en la disposición adicional primera.

Artículo 20. Retribuciones del personal funcionario

Las retribuciones a percibir en 2026 por el personal funcionario serán las siguientes, sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional primera:

- 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	Sueldos (Euros)	Trienios (Euros)
A1	16.000,80	615,84
A2	13.835,64	502,20
B	12.094,20	440,64
C1	10.388,16	380,16
C2	8.645,88	258,84
Agrupaciones Profesionales	7.913,28	194,88

- 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	14.118,72	20	6.408,12
29	12.663,72	19	6.080,88
28	12.131,52	18	5.753,40
27	11.598,48	17	5.426,16
26	10.175,40	16	5.100,00
25	9.028,20	15	4.772,16
24	8.495,52	14	4.445,04
23	7.963,32	13	4.117,68
22	7.430,40	12	3.790,08
21	6.898,56	11	3.462,96

**ACTUALIZACIÓN DEL VOL III DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

- 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	Cuantía (primera categoría) Euros	Cuantía (segunda categoría) Euros	Cuantía (Tercera categoría) Euro
A1	2.543,76	5.087,52	7.631,28
A2	1.628,04	3.256,08	4.884,12
B	1.335,72	2.671,44	4.007,16
C1	1.068,60	2.137,20	3.205,80
Agrupaciones Profesionales	661,32	1.322,64	1.983,96

- 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.

Las cuantías de sueldo y trienios aplicables a cada una de las pagas extraordinarias de los meses de junio y diciembre de 2026 serán las siguientes:

Grupo/Subgrupo	Sueldo (Euros)	Trienios (Euros)
A1	822,83	31,68
A2	840,88	30,51
B	871,09	31,75



ACTUALIZACIÓN DEL VOL III DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

Grupo/Subgrupo	Sueldo (Euros)	Trienios (Euros)
C1	748,21	27,35
C2	713,92	21,34
Agrupaciones Profesionales	659,44	16,24

- f) El complemento de productividad, que tendrá en consideración el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos, se asignará conforme a lo dispuesto en los párrafos siguientes:
- 1) El Consejo de Gobierno, a propuesta de la Consejera de Presidencia, Reto Demográfico, Igualdad y Turismo, y previo informe de la consejería afectada y de la Dirección General de Presupuestos y Finanzas, determinará los supuestos e importes de la productividad de acuerdo con las siguientes reglas:
 - a) 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, el grado de participación en la consecución de los resultados u objetivos asignados al correspondiente programa.
 - b) En ningún caso, las cuantías asignadas en concepto de complemento de productividad durante un período de tiempo originarán derechos individuales respecto de las valoraciones correspondientes a períodos sucesivos.
 - 2) 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. Las cuantías de los complementos de productividad serán objeto de publicación en el Portal de Transparencia del Principado de Asturias, respetando la legislación en materia de protección de datos personales, conforme a lo previsto en el apartado quinto de la disposición adicional octava de la Ley del Principado de Asturias 2/2023, de 15 de marzo, de Empleo Público.
- g) Las gratificaciones por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal, que se concederán dentro de los créditos asignados a tal fin, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 114.1.e) de la Ley del Principado de Asturias 2/2023, de 15 de marzo.

Artículo 21. Retribuciones del personal laboral

1. Con efectos de 1 de enero de 2026, la masa salarial del personal laboral incluido dentro del ámbito de aplicación al que se refiere el artículo 15.1 no podrá experimentar incremento respecto a la prevista para 2025. Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional primera, de lo que pudiera derivarse de la consecución de los objetivos asignados mediante la variación del complemento de productividad donde esté contemplado, y de la modificación de los sistemas de organización del trabajo o clasificación profesional.



ACTUALIZACIÓN DEL VOL III DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

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) será concedida por la Consejería de Hacienda, Justicia y Asuntos Europeos, previos los informes de la Dirección General de Empleo Público y de la Dirección General de Presupuestos y Finanzas, y será requisito previo para el comienzo de las negociaciones de convenios o acuerdos colectivos que se celebren en el año 2026.

En el supuesto de declaración de huelga, las negociaciones podrán iniciarse sin contar con la autorización de la masa salarial a la que se refiere el párrafo anterior. En todo caso, la autorización citada será requisito previo para la firma del acuerdo que ponga fin al conflicto.

5. A los efectos previstos en el apartado anterior, se remitirá a la Consejería de Hacienda, Justicia y Asuntos Europeos el proyecto de acuerdo elaborado con carácter previo al inicio de las negociaciones o, en caso de huelga, durante el desarrollo de éstas, acompañado de la cuantificación cifrada de la masa salarial y de las retribuciones del año 2025 y de la masa salarial y de las retribuciones previstas para el año 2026, así como la valoración de todos los aspectos económicos contemplados en dicho proyecto, todo ello con el fin de acreditar el cumplimiento de los requisitos de incremento de retribuciones para el ejercicio 2026.

La Dirección General de Empleo Público y la Dirección General de Presupuestos y Finanzas emitirán sus informes en el plazo máximo de 10 días hábiles a partir del siguiente al de su respectiva petición.

El informe de la Dirección General de Empleo Público versará sobre todos aquellos extremos de los que se deriven consecuencias directas o indirectas en materia de gasto en personal, tanto para el año 2026 como para ejercicios futuros y, especialmente, en lo que se refiere a la determinación de la masa salarial correspondiente y al control de su crecimiento.

El informe de la Dirección General de Presupuestos y Finanzas abordará las consecuencias directas o indirectas en materia de gasto público que puedan derivarse de la



ACTUALIZACIÓN DEL VOL III DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

determinación de la masa salarial en los términos informados previamente por la Dirección General de Empleo Público.

6. Con cargo a la masa salarial deberán satisfacerse la totalidad de las retribuciones del personal laboral derivadas del correspondiente convenio o acuerdo colectivo 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 2025 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), que no se encuentre sujeto a convenio colectivo y cuyas retribuciones, en todo o en parte, vengán determinadas por contrato individual, deberán comunicarse las retribuciones anualizadas, satisfechas y devengadas en 2025 a las Direcciones Generales de Empleo Público y de Presupuestos y Finanzas.

7. Las indemnizaciones o suplidos del personal laboral, que se regirán por su normativa específica y por lo dispuesto en esta ley, seguirán percibiéndose en las cuantías vigentes en 2025.
8. El personal laboral que tuviera reconocido el derecho al complemento de carrera lo percibirá de acuerdo con lo establecido por la legislación laboral.

Artículo 22. Retribuciones del personal estatutario

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 15, las retribuciones a percibir en 2026 por el personal estatutario serán las siguientes, sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional primera:
 - 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
A1	16.000,80	615,84
A2	13.835,64	502,20
B	12.094,20	440,64
C1	10.388,16	380,16
C2	8.645,88	258,84
Agrupaciones profesionales	7.913,28	194,88

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 15.2.

- 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:

**ACTUALIZACIÓN DEL VOL III DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

Nivel de complemento de destino	Cuantía Euros	Nivel de complemento de destino	Cuantía Euros
30	14.118,72	20	6.408,12
29	12.663,72	19	6.080,88
28	12.131,52	18	5.753,40
27	11.598,48	17	5.426,16
26	10.175,40	16	5.100,00
25	9.028,20	15	4.772,16
24	8.495,52	14	4.445,04
23	7.963,32	13	4.117,68
22	7.430,40	12	3.790,08
21	6.898,56	11	3.462,96

- 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.

- d) El complemento de carrera/desarrollo 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 A1	Grupo A2	Personal de cupo y zona	
			Grupo A1	Grupo A2
1	2.827,80	1.906,32	1.950,24	1.314,72
2	5.655,24	3.813,12	3.900,36	2.629,92
3	8.427,60	5.682,12	5.812,44	3.919,08
4	11.199,60	7.551,60	7.724,76	5.208,12

**ACTUALIZACIÓN DEL VOL III DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

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

Nivel	Grupo A1	Grupo A2	Grupo C1	Grupo C2	Agrup. Prof
1	2.543,76	1.628,04	1.068,60	865,08	661,32
2	5.037,84	3.224,04	2.115,96	1.712,88	1.309,80
3	7.482,96	4.789,08	3.142,92	2.544,12	1.945,32
4	9.920,28	6.349,56	4.313,04	3.519,36	2.725,80

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 20 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 Presidencia, Reto Demográfico, Igualdad y Turismo y previo informe de la consejería afectada y de la Dirección General de Presupuestos y Finanzas, determinará los supuestos e importes de la productividad de acuerdo con las normas que se especifican en el artículo 20.f) de la presente ley.

No obstante lo anterior, la Consejera de Salud, previos los informes de las Direcciones Generales de Empleo Público y de Presupuestos y Finanzas, 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.



ACTUALIZACIÓN DEL VOL III DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

2. A los efectos de la absorción prevista en el artículo 15.7, no se considerará la parte del incremento derivada del cumplimiento de trienios, complementos de productividad, complemento de carrera profesional, horas extraordinarias, ni el 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.
3. El personal directivo del Servicio de Salud del Principado de Asturias que, a su vez, tenga la condición de empleado público por ser personal estatutario tendrá derecho a percibir:
 - a) Los trienios que tenga reconocidos.
 - b) Un incremento del complemento específico en la cantidad equivalente al complemento de carrera o desarrollo profesional que tenga reconocido.

Los importes a aplicar correspondientes a las letras a) y b) anteriores serán los previstos por tales conceptos para el personal al servicio de la Administración del Principado de Asturias.

Artículo 23. 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, no experimentarán incremento respecto de las cuantías vigentes en 2025, sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional primera y de la progresividad que figure, en su caso, en esas disposiciones o acuerdos.
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 15, no experimentarán incremento respecto de las cuantías vigentes en 2025, sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional primera.
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 VOL III DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

Artículo 25. 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, no experimentarán incremento respecto de las cuantías vigentes para 2025, sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional primera.

CAPÍTULO II. OTRAS DISPOSICIONES EN MATERIA DE RETRIBUCIONES DE PERSONAL

Artículo 26. Procesos de autoorganización y políticas de personal

El Consejero de Hacienda, Justicia y Asuntos Europeos 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 27. Limitaciones en materia de personal funcionario o laboral al servicio de la Administración del Principado de Asturias, de los organismos y entes públicos relacionados en el artículo 1.d), de la Agencia de Ciencia, Competitividad Empresarial e Innovación Asturiana o del Consorcio de Transportes de Asturias.

1. En el ámbito de la Administración del Principado de Asturias y de los organismos y entes públicos relacionados en el artículo 1.d), se requerirán los informes de la Dirección General de Empleo Público y de la Dirección General de Presupuestos y Finanzas, en los términos que establezcan las instrucciones del Consejo de Gobierno, 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 duración determinada en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y Fondos de la Unión Europea de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional quinta del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.
 - 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 celebración de contratos indefinidos de actividades científico-técnicas, en el marco del artículo 23 bis de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología



ACTUALIZACIÓN DEL VOL III DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

y la Innovación. En este supuesto, el informe sólo será exigible cuando los contratos no estén vinculados a financiación externa o financiación procedente de convocatorias de ayudas públicas en concurrencia competitiva en su totalidad.

- j) La transformación de plazas o modificación de los instrumentos de ordenación de los puestos de trabajo.
2. En el ámbito de la Agencia de Ciencia, Competitividad Empresarial e Innovación Asturiana y del Consorcio de Transportes de Asturias incluidos en el artículo 1 e), se requerirá el informe de la Dirección General de Empleo Público, en los términos que establezcan las instrucciones del Consejo de Gobierno, en los mismos supuestos que han sido enumerados en el apartado anterior del presente artículo.
3. Los informes a los que se refieren los apartados anteriores serán evacuados en el plazo de veinte días hábiles a contar desde la fecha de su solicitud.
4. Serán nulos de pleno derecho los convenios colectivos, pactos y acuerdos adoptados en esta materia con omisión de los informes regulados en los apartados anteriores, así como los pactos que impliquen crecimientos salariales para ejercicios sucesivos que vulneren los que determinen las futuras leyes de presupuestos..

Artículo 28. Limitaciones en materia de personal que preste sus servicios en las entidades enumeradas en el artículo 1 e) y f).

1. En el ámbito de las entidades enumeradas en el artículo 1.e) y f), exceptuadas la Agencia de Ciencia, Competitividad Empresarial e Innovación Asturiana y el Consorcio de Transportes de Asturias, se requerirá el informe favorable de la Dirección General de Empleo Público, en los términos que establezcan las instrucciones del Consejo de Gobierno, 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 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, así como los actos o acuerdos que impliquen la superación del incremento retributivo previsto en el artículo 15.2.
 - c) La celebración de contratos indefinidos.
 - d) La celebración de contratos de sustitución para la cobertura temporal de puestos de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo.
 - e) La celebración de contratos de alta dirección.
 - f) La celebración de contratos de duración determinada en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y Fondos de la Unión Europea de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional quinta del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.
 - g) La celebración de contratos formativos.
 - h) La celebración de contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal.



ACTUALIZACIÓN DEL VOL III DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

- i) La celebración de contratos indefinidos de actividades científico-técnicas, en el marco del artículo 23 bis de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. En este supuesto, el informe sólo será exigible cuando los contratos no estén vinculados a financiación externa o financiación procedente de convocatorias de ayudas públicas en concurrencia competitiva en su totalidad.
 - j) La transformación de plazas o la modificación de los instrumentos de planificación de recursos humanos que conlleven cambios en la configuración de los puestos de trabajo.
2. El informe al que se refiere el apartado anterior será evacuado en el plazo de veinte días hábiles a contar desde su solicitud.
 3. Serán nulos de pleno derecho los convenios colectivos, pactos y acuerdos adoptados en esta materia con omisión del referido informe o que sean contrarios al mismo.

Artículo 29. 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.

INSTRUCCIONES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO PÚBLICO, POR LAS QUE SE DETERMINAN LAS CUANTÍAS DE LOS DIFERENTES CONCEPTOS RETRIBUTIVOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN CUMPLIMIENTO DEL ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO DE 15 DE JULIO DE 2025, POR EL QUE SE APRUEBA UN INCREMENTO RETRIBUTIVO COMPLEMENTARIO DEL 0,5 POR CIENTO VINCULADO A LA EVOLUCIÓN DEL IPCA PREVISTO EN EL ARTÍCULO 6 DEL REAL DECRETO-LEY 4/2024, DE 26 DE JUNIO, POR EL QUE SE PRORROGAN DETERMINADAS MEDIDAS PARA AFRONTAR LAS CONSECUENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES DERIVADAS DE LOS CONFLICTOS EN UCRANIA Y ORIENTE PRÓXIMO Y SE ADOPTAN MEDIDAS URGENTES EN MATERIA FISCAL, ENERGÉTICA Y SOCIAL, A APLICAR A LAS RETRIBUCIONES DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS CON EFECTOS DE 1 DE ENERO DE 2024.

El Acuerdo del Consejo de Gobierno de 15 de julio de 2025 por el que se aprueba un incremento retributivo complementario del 0,5 por ciento vinculado a la evolución del IPCA previsto en el artículo 6 del Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, por el que se prorrogan determinadas medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo y se adoptan medidas urgentes en materia fiscal, energética y social, a aplicar a las retribuciones del personal al servicio de la Administración del Principado de Asturias con efectos de 1 de enero de 2024, dispone:

- Primero. Aprobar un incremento retributivo complementario del 0,5 por ciento vinculado a la evolución del IPCA previsto en el artículo 6 del Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, por el que se prorrogan determinadas medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y



ACTUALIZACIÓN DEL VOL III DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

Oriente Próximo y se adoptan medidas urgentes en materia fiscal, energética y social, a aplicar a las retribuciones del personal al servicio de la Administración del Principado de Asturias vigentes a 31 de diciembre de 2023, con efectos de 1 de enero de 2024 y conforme a las reglas establecidas en dicho artículo.

Las indemnizaciones por razón del servicio se mantendrán en las cuantías establecidas por las correspondientes leyes de Presupuestos.

Se mantienen los valores establecidos en el Acuerdo de 2 de agosto de 2024, del Consejo de Gobierno, por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación del personal al servicio de la Administración de Justicia para la implantación de medidas de transformación digital en el Servicio Público de Justicia y mejora del Complemento Específico Transitorio del personal al servicio de la Administración de Justicia en el Principado de Asturias, cuyos importes se fijaron con efectos de 1 de mayo de 2024.

Asimismo, se mantienen los valores establecidos en el Acuerdo de 30 de agosto de 2024, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica el Acuerdo de 19 de julio de 2024, del Consejo de Gobierno, por el que se fijan para 2024 las cuantías de las retribuciones del personal al servicio de la Administración del Principado de Asturias, en lo relativo al plus por la implantación y desarrollo del nuevo modelo de cuidados de larga duración a percibir por personal que desempeña sus funciones en los centros residenciales de personas mayores y menores, centros de apoyo a la integración y centros de día adscritos a la Consejería competente en materia de derechos sociales y bienestar, cuyos importes se fijaron con efectos de 1 de septiembre de 2024.

Segundo. Habilitar a la Dirección General de Empleo Público a dictar las instrucciones que sean precisas para que los diferentes órganos con competencias en materia de personal puedan realizar la confección de las nóminas de los empleados públicos de la Administración del Principado de Asturias, organismos y entes públicos, determinando esta Dirección General las cuantías de los diferentes conceptos retributivos, sin perjuicio de que las que correspondan al personal del Servicio de Salud de Principado de Asturias habrán de determinarse por su Dirección Gerencia.

Una vez que se dicten estas instrucciones y se determinen las cuantías de las retribuciones, se dará cuenta al Consejo de Gobierno y se publicarán en el Boletín Oficial del Principado de Asturias.

Tercero. Disponer la publicación del presente Acuerdo en el Boletín Oficial del Principado de Asturias”.

Publicado el citado acuerdo en el Boletín Oficial del Principado de Asturias con fecha de 16 de julio de 2025, procede dictar las instrucciones y cuantificar los importes de los diferentes conceptos retributivos que permitan a los diferentes órganos con competencias en materia de personal la elaboración de las nóminas.

En este sentido, resulta conveniente la inclusión de las retribuciones de todo el personal al servicio de la Administración del Principado de Asturias, sin perjuicio de las Instrucciones que, conforme al acuerdo transcrito, correspondan al Director Gerente del Servicio de Salud del Principado de Asturias.

Las presentes instrucciones junto con sus anexos serán publicadas en el Boletín Oficial del Principado de Asturias.



ACTUALIZACIÓN DEL VOL III DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

INSTRUCCIONES

- 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. Asimismo, deberá tenerse en cuenta lo siguiente:

- 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 tengan la consideración de alto cargo en el Servicio de Salud del Principado de Asturias.
- También en los supuestos del párrafo anterior, 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.
- Asimismo y para los mismos supuestos del segundo párrafo de este apartado, se reconoce un complemento personal equivalente a la diferencia entre las retribuciones que correspondan por la condición de alto cargo y la suma de los conceptos retributivos, básicos y complementarios, del puesto de origen del empleado público, calculados en cómputo anual y con exclusión de las gratificaciones por servicios extraordinarios, antigüedad y el incremento de complemento específico equivalente al complemento de carrera profesional o del incentivo al rendimiento del personal funcionario docente. El reconocimiento del derecho a la percepción de este complemento será realizado en cada caso por la Dirección General de Empleo Público.

- 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,



ACTUALIZACIÓN DEL VOL III DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

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 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.
- 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 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 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 el anexo III.5.
 - g) Las gratificaciones por servicios extraordinarios prestados por personal funcionario de instituciones sanitarias, que se detallan en el anexo III.6.



ACTUALIZACIÓN DEL VOL III DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

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.
- d) El complemento específico, en los términos recogidos en el anexo V.3 y V.4.
- e) el incentivo para el reconocimiento de la función pública docente, de acuerdo con lo previsto en 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, e 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 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 dependiente del Principado de Asturias serán las siguientes:

- a) Las retribuciones básicas, de acuerdo con el siguiente detalle:
 1. El sueldo de los funcionarios de los Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia queda establecido en las cuantías indicadas en el anexo VI.1.
 2. 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 VI.2.1.
 3. 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



ACTUALIZACIÓN DEL VOL III DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

Orgánica 6/1985 de 1 de julio, del Poder Judicial, quedan establecidos en las cuantías a que se refiere el anexo VI.2.2.

4. El importe mensual por trienios distintos de los anteriores queda fijado en las cuantías previstas en el anexo VI.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 VI.3.
 - c) El complemento general de puesto y el complemento específico transitorio quedan establecidos en las cuantías del anexo VI, 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 VI.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 VI.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 2024 en un 2,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2023, 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.
- 7) Retribuciones del personal adscrito al V Convenio Colectivo para el personal laboral 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 en que se haya clasificado la categoría a que pertenezca el personal laboral, de acuerdo con las cuantías que se detallan en el anexo VII.1.
- b) Las pagas extraordinarias, que serán dos al año, incluirán el importe del sueldo y la antigüedad previstos en el anexo VII.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 VII.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, entendiéndose 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 VII.2 (devengo fijo) y VII.3 (devengo variable). En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.



ACTUALIZACIÓN DEL VOL III DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

- 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 VII.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 VII.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 VII.6.
- 8) 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 VIII.1.
 - b) Las retribuciones complementarias, que se detallan en el anexo VIII.2.
 - c) El complemento de carrera profesional, cuyas cuantías se reflejan en el anexo VIII.3.
- 9) Retribuciones del personal del Servicio de Emergencias del Principado de Asturias.

Las retribuciones del personal adscrito al Servicio de Emergencias del Principado de Asturias son las recogidas en el anexo IX, 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) del anexo IX:
 - 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.



ACTUALIZACIÓN DEL VOL III DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

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 XII de estas instrucciones.
- b) Retribuciones del personal laboral sujeto a Convenio Colectivo del personal del 112-Asturias, incluidas en el apartado II) del anexo IX:
1. 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.
 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 XII de estas instrucciones.
- 10) Retribuciones de los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.
- Las retribuciones de los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se recogen en el anexo XI.
- 11) Otras instrucciones de carácter general.
- a) Las retribuciones del personal eventual que preste sus servicios en la administración del Principado de Asturias son las previstas en el anexo X, a excepción del personal



ACTUALIZACIÓN DEL VOL III DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

eventual de gabinete cuyas retribuciones sean equivalentes a las de los miembros del Consejo de gobierno o Viceconsejeros, en cuyo caso percibirán las retribuciones correspondientes previstas en el anexo I.

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.

- b) 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 estas instrucciones, es decir, un 2,5 por ciento respecto a las cuantías vigentes a 31 de diciembre de 2023.
- c) En el anexo XII se fijan 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. No obstante, debe tenerse en cuenta la actualización de la indemnización por kilometraje a percibir por uso del vehículo particular contenida en el artículo 16.6, del Ley del Principado de Asturias 4/2023, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales para 2024, con efectos desde el 1 de enero de 2024; y la actualización de las indemnizaciones por alojamiento y manutención, que se percibirán de acuerdo con el artículo 15.6 de la Ley del Principado de Asturias 8/2024, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales para 2025, con efectos desde 1 de enero de 2025.

Los importes recogidos en este anexo XII serán de aplicación, en ausencia de normativa específica propia, a la actividad formativa sanitaria desarrollada por la Consejería competente en materia de salud.

12) Naturaleza de las retribuciones.

Todas las referencias a retribuciones contenidas en las presentes instrucciones deberán entenderse referidas a retribuciones íntegras.



ACTUALIZACIÓN DEL VOL III DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

TEMA 6

JUBILACIÓN ORDINARIA

BASE REGULADORA

Hasta el 2025, la base reguladora de la pensión de jubilación contributiva será el cociente que resulte de dividir por 350, las bases de cotización del interesado durante los 300 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

A partir del año 2026 y hasta 2040, la base reguladora será la más beneficiosa entre el cálculo anterior (cociente que resulte de dividir por 350, las bases de cotización del interesado durante los 300 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante) y el cociente que resulte de dividir entre 378, las 324 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del periodo de los 348 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

No obstante, esta última forma de cálculo se va a aplicar de forma gradual a partir del 2026 y hasta el año 2037, de acuerdo con lo establecido la disposición transitoria cuadragésima de la LGSS, por lo que, a partir de 2026, se aplicarán los siguientes cálculos:

- Durante 2026, el cociente que resulte de dividir entre 352,33, las 302 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del periodo de los 304 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
- Durante 2027, el cociente que resulte de dividir entre 354,67 la suma de las 304 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 308 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
- Durante 2028, el cociente que resulte de dividir entre 357 la suma de las 306 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 312 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
- Durante 2029, el cociente que resulte de dividir entre 359,33 la suma de las 308 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro de los 316 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
- Durante 2030, el cociente que resulte de dividir entre 361,67 la suma de las 310 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 320 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
- Durante 2031, el cociente que resulte de dividir entre 364 la suma de las 312 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 324 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
- Durante 2032, el cociente que resulte de dividir entre 366,33 la suma de las 314 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 328 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
- Durante 2033, el cociente que resulte de dividir entre 368,67 la suma de las 316 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 332 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
- Durante 2034, el cociente que resulte de dividir entre 371 la suma de las 318 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 336 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
- Durante 2035, el cociente que resulte de dividir entre 373,33 la suma de las 320 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 340 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.



ACTUALIZACIÓN DEL VOL III DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

- Durante 2036, el cociente que resulte de dividir entre 375,67 la suma de las 322 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 344 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
- Desde de 1 de enero de 2037, el cociente que resulte de dividir entre 378, las 324 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del periodo de los 348 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

A partir del año 2041, dejará de ser aplicable la primera forma de cálculo (cociente que resulte de dividir por 350, las bases de cotización del interesado durante los 300 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante), y el cálculo será el más beneficioso entre el segundo cálculo (cociente que resulte de dividir entre 378, las 324 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del periodo de los 348 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante), y el siguiente:

- En 2041, el cociente que resulte de dividir por 357, las bases de cotización del interesado durante los 306 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
- En 2042, el cociente que resulte de dividir por 364, las bases de cotización del interesado durante los 312 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
- En 2043, el cociente que resulte de dividir por 371, las bases de cotización del interesado durante los 318 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

A partir del 2044 será ya únicamente aplicable un cálculo, de forma que la base reguladora será el cociente que resulte de dividir entre 378, las 324 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del periodo de los 348 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

➤ Integración de lagunas:

Si en el período que haya de tomarse para el cálculo de la BR aparecieran meses durante los cuales no existiera obligación de cotizar, las primeras 48 mensualidades se integrarán con la base mínima de entre todas las existentes en cada momento, y el resto de mensualidades con el 50% de dicha base mínima.

No obstante, para hechos causantes posteriores al 01/01/2026, y de acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria cuadragésima primera de la LGSS, en el caso de trabajadores por cuenta ajena, desde la cuadragésima novena mensualidad hasta la sexagésima, se integrarán con el 100% de la base mínima de cotización del Régimen General de la Seguridad Social que corresponda al mes respectivo y desde la sexagésima primera, hasta la octagésima cuarta, con el 80% de dicha base mínima.

Para aquellas personas a las que les sea aplicable la legislación anterior a 1-1-2013, en aplicación de la disposición transitoria cuarta de la LGSS, las lagunas de cotización se integrarán, a los exclusivos efectos de dicho cálculo, con la base mínima de cotización, vigente en cada momento, en el Régimen General para los trabajadores mayores de 18 años.



ACTUALIZACIÓN DEL VOL III DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

PORCENTAJE

Porcentaje aplicable en 2026:

El porcentaje es variable en función de los años de cotización a la Seguridad Social, aplicándose una escala que comienza con el 50% a los 15 años, aumentando a partir del decimosexto año un 0,21% por cada mes adicional de cotización, entre los meses 1 y 249, y un 0,19% los que rebasen el mes 249, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100%, salvo en los casos en que se acceda a la pensión con una edad superior a la que resulte de aplicación.

Porcentaje aplicable a partir de 2027:

El porcentaje es variable en función de los años de cotización a la Seguridad Social, aplicándose una escala que comienza con el 50% a los 15 años, aumentando a partir del decimosexto año un 0,19% por cada mes adicional de cotización, entre los meses 1 y 248, y un 0,18% los que rebasen el mes 248, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100%, salvo en los casos en que se acceda a la pensión con una edad superior a la que resulte de aplicación.

Porcentaje aplicable a quienes se acojan a la legislación anterior a 01-01-2013:

(No se modifica)

PENSIÓN DE ORFANDAD

COMPATIBILIDADES / INCOMPATIBILIDADES

La pensión de orfandad es compatible con cualquier renta de trabajo de quien sea o haya sido cónyuge del causante, o del propio huérfano, así como, en su caso, con la pensión de viudedad que aquél perciba.

La pensión de orfandad es compatible con la realización por el huérfano de un trabajo por cuenta propia o ajena, cualesquiera que sean los ingresos que perciba del mismo, cuando aquél sea menor de 21 años o tenga la capacidad de trabajo reducida en un porcentaje valorado como incapacidad permanente absoluta o gran incapacidad. En otro caso, únicamente será compatible cuando los ingresos que obtenga resulten inferiores en cómputo anual a la cuantía vigente para el SMI, también en cómputo anual (incluidas las pagas extraordinarias) hasta que concurra alguna de las causas establecidas para su extinción.

En aplicación de lo anterior debe tenerse en cuenta que:

- En los casos en que, con anterioridad al cumplimiento de los 21 años, se viniese percibiendo la pensión y el beneficiario viniese realizando un trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia, cuando los ingresos superen el 100% del SMI, se suspenderá la pensión con efectos en la fecha del cumplimiento de dicha edad.
- Reconocido el derecho a la pensión de orfandad o, en su caso, prolongado su disfrute, aquél quedará en suspenso cuando el huérfano beneficiario de 21 o más años, no incapacitado, realice un trabajo por cuenta ajena o propia, en virtud del cual obtenga unos ingresos (se tendrán en cuenta las retribuciones y las prestaciones de Seguridad Social -desempleo, incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento y cuidado de menor o riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural-sustitutivas de aquéllas) que, en cómputo anual, sean superiores al 100% del SMI que se fije en cada momento, también en cómputo anual, produciéndose los siguientes efectos: Con carácter general, la suspensión tendrá efectos desde el día siguiente a aquél en que concurra la causa de suspensión.



ACTUALIZACIÓN DEL VOL III DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

La percepción de la pensión es compatible con el desempeño de un puesto de trabajo en el sector público, con las mismas condiciones y requisitos que en el sector privado.

El derecho a la pensión de orfandad y al incremento previsto para los casos de orfandad absoluta se podrá mantener en los supuestos de adopción de las hijas e hijos de la causante fallecida como consecuencia de violencia sobre la mujer, cuando los rendimientos de la unidad de convivencia en que se integran, divididos por el número de miembros que la componen, incluidas las personas huérfanas adoptadas, no superen en cómputo anual el 75 % del SMI vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias. Si se supera este límite el derecho a la pensión y al incremento citado se suspenderá.

Asimismo, cuando la muerte por violencia contra la mujer de la causante de la pensión hubiera sido producida por un agresor distinto del progenitor de los hijos e hijas de aquella, se reconocerá el derecho a la pensión de orfandad, con el incremento que correspondiese, cuando los rendimientos de la unidad de convivencia en que se integran no superen el mismo porcentaje establecido en el párrafo anterior. En otro caso, se suspenderá el derecho a su percibo.

En los supuestos anteriores, la suspensión tendrá efectos desde el día siguiente a aquél en que concurra la causa de la suspensión.

Con carácter general, las pensiones de un mismo régimen son incompatibles entre sí cuando coinciden en un mismo beneficiario, a no ser que se disponga lo contrario, legal o reglamentariamente. En caso de incompatibilidad, quien pudiera tener derecho a dos o más pensiones optará por una de ellas.

**ACTUALIZACIÓN DEL VOL III DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO****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 2026 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	1.989,30	5.101,20
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.649,70	5.101,20
3	Jefes Administrativos y de Taller	1.435,20	5.101,20
4	Ayudantes no Titulados	1.424,40	5.101,20
5	Oficiales Administrativos	1.424,40	5.101,20
6	Subalternos	1.424,40	5.101,20
7	Auxiliares Administrativos	1.424,40	5.101,20
		Bases mínimas euros/día	Bases máximas euros /día
8	Oficiales de primera y segunda	47,48	170,04
9	Oficiales de tercera y Especialistas	47,48	170,04
10	Peones	47,48	170,04
11	Trabajadores menores de dieciocho años.	47,48	170,04

TIPOS DE COTIZACIÓN (%)				
CONTINGENCIAS	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL	Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales
Comunes	23,60	4,70	28,30	Tarifa Primas establecida en la disposición adicional sexagésima primera del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre incorporada por la disposición final 1.3 del Real Decreto- ley 3/2026, de 3 de febrero (BOE del 4) siendo las primas resultantes a cargo exclusivo del empresario
Horas Extraordinarias Fuerza Mayor	12,00	2,00	14,00	
Resto Horas Extraordinarias	23,60	4,70	28,30	
Mecanismo Equidad Intergeneracional (MEI)	0,75	0,15	0,9	

**ACTUALIZACIÓN DEL VOL III DE ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

DESEMPLEO	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
Tipo General Contratación indefinida, incluidos los contratos indefinidos a tiempo parcial y fijos discontinuos, contratación de duración determinada en las modalidades de contratos de formación en alternancia, para la formación y aprendizaje, formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios, de relevo, interinidad y contratos realizados con trabajadores que tengan reconocido un grado de discapacidad no inferior al 33%	5,50	1,55	7,05
Contrato duración determinada a tiempo completo o a tiempo parcial	6,70	1,60	8,30

	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
FOGASA	0,20		0,20

	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
FORMACIÓN PROFESIONAL	0,60	0,10	0,70

TOPES COTIZACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	
MÁXIMO	MÍNIMO
5.101,20	1.424,40

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL(SMI) Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero

	DIARIO	MENSUAL	ANUAL
IMPORTES	40,70	1.221,00	17094,00

INDICADOR PÚBLICO DE RENTAS DE EFECTOS MÚLTIPLES (IPREM)

	DIARIO	MENSUAL	ANUAL
IMPORTES	20,00	600,00	7.200,00