



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

C/ María Zambrano, 7 –Tel. 985 31 21 01- Gijón (La Calzada)

C/ Almacenes, 2 –Tel. 985 34 43 32- Gijón

C/Magnus Blikstad, 17 Entlo. G –Tel. 985 35 86 34- Gijón

C/ General Elorza, 62 – Tel. 985 11 47 77- Oviedo.

**ADENDA  
TEMARIO  
ADMINISTRATIVO  
PRINCIPADO  
VOL III  
(Ed 2018)**





## ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

### **TEMA 1**

La entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y su convalidación en las Cortes Generales el día 3 de abril, ha introducido modificaciones en algunos artículos de diversas leyes. A continuación se indican aquellos cambios que afectan al temario de Auxiliar Administrativo del Principado de Asturias.

➤ **Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre**

• **Artículo 7. Normativa aplicable al personal laboral.**

El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan.

No obstante, en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia, el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se regirá por lo previsto en el presente Estatuto, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho.

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

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

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

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

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

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

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



## **ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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,



## **ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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



## ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**a) En 2019, la duración del permiso será de ocho semanas; las dos primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la**





## **ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

que se constituya la adopción. Las seis semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

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

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

## **TEMA 2**

- **Modificación de la Ley del Principado de Asturias 3/1985, de 26 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública por la Ley 7/2018, de 24 de julio, de medidas en materia de función pública como consecuencia de la prórroga presupuestaria.**

La Ley del Principado de Asturias 3/1985, de 26 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública, se modifica como sigue:

Uno. El apartado 1 del artículo 49 bis queda redactado en los siguientes términos:

«1. Los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos públicos y entes públicos tendrán derecho a la carrera horizontal conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad. Este derecho deberá ejercerse a través de la oportuna incorporación voluntaria e individual, que se entenderá válida para toda la vida profesional del funcionario, en tanto en cuanto no se produzca su desistimiento o renuncia realizada de forma expresa.»

Dos. El apartado 3 del artículo 49 bis queda redactado en los siguientes términos:

«3. Cada cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional tendrá asignados cinco tramos de carrera, que se corresponderán con otras tantas categorías personales. Todos los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos públicos y entes públicos ostentarán una categoría personal.»

Tres. El apartado 4 del artículo 49 bis queda redactado en los siguientes términos:

«4. La carrera horizontal de los funcionarios se iniciará en la categoría de entrada, la cual ostentarán de forma automática desde la toma de posesión como funcionarios.»



## **ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

Durante el tiempo de permanencia en la categoría de entrada no se podrán devengar derechos económicos asociados a la carrera horizontal.»

Cuatro. El apartado 5 del artículo 49 bis queda redactado en los siguientes términos:

«5. Los ascensos de categoría personal serán consecutivos, siendo precisa la permanencia, continuada o interrumpida, del funcionario en situación de servicio activo o en cualquier otra que conlleve reserva de plaza o de un concreto puesto de trabajo, en el correspondiente cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional el tiempo que a continuación se señala:

Cinco años en la Categoría de Entrada para acceder a la Primera Categoría.

Seis años en la Primera Categoría para acceder a la Segunda.

Ocho años en la Segunda Categoría para acceder a la Tercera.

Diez años en la Tercera Categoría para acceder a la Cuarta.»

Cinco. El apartado 7 del artículo 49 bis queda redactado en los siguientes términos:

«7. Se reconoce el derecho a la carrera horizontal a los funcionarios de otras Administraciones públicas que ocupen puestos de trabajo en la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos, en los mismos términos que para los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias, durante el tiempo que permanezcan vinculados a esta Administración. En estos casos se reconocerán los derechos económicos correspondientes al grupo de clasificación donde se encuadre su cuerpo o escala de origen, todo ello sin perjuicio de lo que dispongan los convenios de Conferencia Sectorial u otros instrumentos de colaboración previstos en el artículo 84 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto-Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.»

Seis. El apartado 2 del artículo 49 ter queda redactado en los siguientes términos:

«2. Podrán solicitar el reconocimiento de la categoría personal los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos que se encuentren en situación de servicio activo o en cualquier otra que conlleve reserva de plaza o de un concreto puesto de trabajo.»

- **Modificación de la Ley del Principado de Asturias 3/1985, de 26 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública por Ley 13/2018, de 21 de diciembre, de modificación de la Ley 3/1985, de 26 de diciembre, de ordenación de la Función Pública, sobre el régimen retributivo en la situación de incapacidad temporal.**

El artículo 75 de la Ley del Principado de Asturias 3/1985, de 26 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública, queda redactado en los siguientes términos:

«1. Se garantiza al personal incluido en el Régimen General de la Seguridad Social, sea funcionario o estatutario, un complemento retributivo desde el primer día de incapacidad temporal que, sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, alcance el cien por cien de las retribuciones que el personal tenga acreditadas en nómina con carácter fijo en el mes de inicio de la incapacidad temporal.

2. Se garantiza al personal funcionario incluido en el Régimen de Mutualismo Administrativo en situación de incapacidad temporal al que se le haya expedido la





## **ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

correspondiente licencia y durante el período previo al momento a partir del cual se tiene derecho a percibir el abono de subsidio de incapacidad temporal previsto en su normativa reguladora, que sus retribuciones sean del cien por cien de las retribuciones básicas y complementarias correspondientes a sus retribuciones fijas del mes de inicio de la incapacidad temporal, estándose a lo previsto en su actual normativa reguladora para el período de tiempo en el que ya se aplique el subsidio por incapacidad temporal contemplado en el régimen de mutualismo administrativo».

- **Decreto 72/2013, de 11 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos**

### **Artículo 7 Horarios especiales**

En aquellos supuestos en que, excepcionalmente y por razones del servicio, deban realizarse jornadas en horarios especiales, podrán autorizarse por quienes ostenten la titularidad de las Consejerías respectivas los que sean precisos, previa negociación en los términos establecidos en la normativa de aplicación e informe de la Consejería competente en materia de función pública

Artículo 7 redactado por la disposición final primera del D [PRINCIPADO DE ASTURIAS] 89/2017, de 20 de diciembre, por el que se regula la atención ciudadana y las oficinas de asistencia en materia de registros en la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos («B.O.P.A.» 27 diciembre). Vigencia: 16 enero 2018

### **Artículo 14 Disposiciones comunes a las reducciones de jornada, los permisos y las medidas de flexibilidad horaria**

7. El permiso de lactancia constituye un derecho individual del personal funcionario con independencia de su sexo, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los dos progenitores en caso de que ambos trabajen. El personal funcionario deberá elegir su disfrute en una de las modalidades previstas en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

En el supuesto de que se haya sustituido el permiso de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, y el personal funcionario dejara de prestar servicios antes de completar las jornadas que se tuvieron en cuenta para reconocer el permiso acumulado, se efectuará la oportuna regularización en sus retribuciones.

### **Artículo 15. Prestación económica complementaria**

El Acuerdo de 5 de septiembre de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias sobre régimen retributivo en la situación de incapacidad temporal de los empleados públicos de la Administración del Principado de Asturias y de sus organismos y entes públicos, establece en su cláusula segunda que:

«Se acuerda establece, para el personal incluido en el Régimen General de Seguridad Social, sea funcionario, estatutario o laboral, un complemento retributivo desde el primer día de incapacidad temporal que sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, alcance el cien por cien de sus retribuciones fijas del mes de inicio de la incapacidad temporal».



**ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

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

ACUERDA:

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

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

**Cláusula Primera**

Las disposiciones contenidas en el presente acuerdo serán de aplicación:

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

**Cláusula Segunda**

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

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

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

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

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



## **ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

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

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

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

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

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

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

### **Cláusula tercera**

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

### **Cláusula Cuarta**

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

### **Cláusula quinta**

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

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



## **ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

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

### **PRIMERA. Objeto y ámbito de aplicación.**

1. Las presentes instrucciones tienen por objeto determinar los criterios comunes de aplicación e interpretación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias en materia de horario, vacaciones, permisos y régimen de ausencias de sus empleados públicos, ratificado por Acuerdo de 30 de abril de 2013, del Consejo de Gobierno, así como del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos, aprobado por el Decreto 72/2013, de 11 de septiembre.
2. Las instrucciones se aplicarán:
  - c) Al personal funcionario al servicio de la Administración del Principado de Asturias y de sus organismos y entes públicos, incluido el personal funcionario docente al servicio de la Administración del Principado de Asturias que no preste sus servicios en centros educativos vinculados al calendario escolar.
  - d) Al personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del V Convenio Colectivo de la Administración del Principado de Asturias respecto de aquellas condiciones de trabajo contenidas en el Acuerdo de la Mesa General de Negociación mencionado en el apartado 1.
  - e) Al personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia del Principado de Asturias respecto al régimen de disfrute y concesión de vacaciones y permisos y a la regulación del régimen de ausencias.

### **SEGUNDA. Especialidades en materia de jornada.**

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

### **TERCERA. Vacaciones.**





### **ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

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

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

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

2. Para el personal contratado a tiempo parcial cuya relación implique menos jornadas de trabajo al año que un trabajador a tiempo completo comparable, las vacaciones anuales tendrán una duración equivalente a la parte proporcional que corresponda en función del tiempo de servicios prestado, redondeándose al alza la fracción inferior a un día. Esta misma regla de proporcionalidad se aplicará, asimismo, a las reglas de disfrute de vacaciones, esto es, a la fijación de períodos mínimos de días de vacaciones y a los días de vacaciones que pueden ser objeto de disfrute independiente.
3. Para el personal que se encuentre disfrutando de permisos sin sueldo o excedencias, el número de días de vacaciones experimentará la oportuna reducción proporcional en función de cuál haya sido la prestación de servicios efectiva a lo largo del año. En caso de ser necesario, se practicará la correspondiente deducción proporcional de haberes cuando se hubieran disfrutado las vacaciones con anterioridad al disfrute del permiso sin sueldo o la excedencia.
4. El personal que durante el año se haya encontrado en la situación administrativa de servicios especiales o, en el caso del personal laboral fijo, haya sido declarado en situación de suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo en los mismos supuestos, y se reincorpore al puesto de trabajo sin haber disfrutado el período de vacaciones, siempre que tal circunstancia sea acreditada fehacientemente, tendrá derecho al disfrute del período de vacaciones que le corresponda en su totalidad. Si hubiera disfrutado parte de sus vacaciones, tendrá derecho al disfrute del resto. En caso de no ser posible la acreditación de esta circunstancia por otros medios, se realizará mediante declaración responsable de la persona interesada.
5. El personal que se halle disfrutando de reducción de jornada no acumulada no tendrá una reducción en el número de días de vacaciones, sin perjuicio de que sus retribuciones durante este período sean las correspondientes a la jornada reducida.
6. A los efectos de las adaptaciones previstas en materia de vacaciones para el personal con jornadas especiales, se considerarán días hábiles aquellos días en que, de conformidad con la jornada de aplicación, el personal deba prestar servicios.
7. Los días de vacaciones son acumulables a los días de asuntos particulares y a aquellos otros días cuyo régimen de disfrute se equipara a los días de asuntos particulares, esto es,





## **ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

los días reconocidos en los apartados 6 y 7 de la cláusula quinta del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias en materia de horario, vacaciones, permisos y régimen de ausencias de sus empleados públicos, y en los apartados 6 y 7 del artículo 10 del Reglamento. Los días de vacaciones también son acumulables a los días compensatorios generados por trabajo en fines de semana y festivos.

8. Las vacaciones podrán acumularse a los permisos de parto, adopción, acogimiento, paternidad y lactancia acumulada, incluso después de la finalización del año natural a que aquellas correspondan.

### **CUARTA. Calendario vacacional.**

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

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

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

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

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

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

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



## **ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

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

### **QUINTA. Disposiciones comunes a las reducciones de jornada y permisos.**

1. A los efectos de la concesión de permisos, el cómputo del parentesco se realizará de conformidad con las reglas establecidas en los artículos 915 y siguientes del Código Civil y de acuerdo con los siguientes criterios:
  - a) Se entenderá equiparada la pareja estable al matrimonio y el conviviente con una relación de afectividad análoga a la conyugal al cónyuge, en los términos previstos en la Ley del Principado de Asturias 4/2002, de 23 de mayo, de Parejas Estables.
  - b) Se entenderán comprendidos como parientes por afinidad en segundo grado, además de los hermanos del cónyuge, los cónyuges de los hermanos.
  - c) Entre los afines de un cónyuge y los de otro cónyuge no existe afinidad.
  - d) En aquellos permisos en los que no esté expresamente mencionado, se entenderá equiparado el cónyuge al familiar de primer grado.
  - e) Se entiende asimilado el hijo al menor en delegación de guarda para convivencia preadoptiva, acogimiento familiar permanente o acogimiento familiar temporal de duración superior a un año, salvo cuando el permiso regule de forma específica estos aspectos en cuanto a su titularidad, en cuyo caso se estará a esa previsión específica.
2. Una vez que exista una resolución judicial de separación, no procederá la concesión de permisos que se hallan vinculados al matrimonio, o en los que el cónyuge sea el sujeto causante.
3. La misma interpretación será aplicable a las parejas estables que se hayan disuelto, de conformidad con lo previsto en el artículo 4 de la citada Ley 4/2002, de 23 de mayo.
4. Salvo que se aporte prueba en contrario, se entenderá por residencia habitual del empleado público aquella en la que efectivamente tenga su domicilio declarado en el expediente personal que obre en el órgano responsable de la gestión de personal, cuya necesidad de actualización compete al empleado público.
5. Los datos sanitarios consignados en los certificados e informes médicos tendrán por único objeto la valoración de la procedencia del otorgamiento del correspondiente permiso o la justificación de la correspondiente ausencia, sin que pueda realizarse tratamiento informático o manual estructurado de los mismos, ni cederlos a terceros. Los órganos encargados de la gestión de personal deberán adoptar las medidas que resulten precisas para garantizar la confidencialidad de esos datos, encartando en sobre cerrado los certificados e informes médicos.
6. Quienes por intervenir en cualquier fase del procedimiento de concesión de permisos tuvieren conocimiento de los datos sanitarios del afectado estarán obligados al secreto profesional respecto de los mismos y al deber de guardarlos, obligaciones que subsistirán



## **ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

aun después de finalizar el correspondiente procedimiento y su vinculación orgánica o funcional con las unidades que hubieran intervenido en su tramitación.

7. Sin perjuicio de lo previsto en estas instrucciones respecto a la justificación de cada uno de los permisos, los órganos encargados de la gestión de personal podrán decidir en qué casos no será necesaria su justificación por razones de certeza o evidencia de la causa.

### **SEXTA. Cómputo y disfrute de permisos.**

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

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

1. La concreción horaria y la determinación de la reducción de jornada corresponderá al personal dentro de su jornada ordinaria y se concederá en la fracción que solicite. Excepcionalmente podrá denegarse el horario solicitado por razones de necesidades del servicio debidamente motivadas en el expediente.
2. La reducción de jornada se entenderá referida a horas al día y no a días de la semana. Motivadamente podrá concederse una distribución diaria irregular de la reducción de jornada solicitada o incluso su acumulación en jornadas de trabajo completas, previa justificación de la necesidad de esta distribución o acumulación por el solicitante para el cumplimiento de los fines de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a que responda la reducción.
3. La reducción de jornada constituye un derecho individual del personal. No obstante, en el caso de que dos o más empleados de un mismo centro generasen derecho a la reducción de jornada por el mismo sujeto causante, se podrá, por necesidades del servicio debidamente motivadas, limitar su ejercicio simultáneo.
4. La concesión de la reducción de jornada será incompatible con la realización de cualquier otra actividad económica, sea o no remunerada, durante el horario que ha sido objeto de reducción y con la reducción de jornada por interés particular. La percepción de la prestación derivada de la condición de persona con discapacidad física o psíquica no es equiparable al desempeño de actividad retribuida.
5. La duración de la reducción de jornada por guarda legal será por el tiempo solicitado por el empleado público, siempre que subsista la causa que la justifica.

### **OCTAVA. Permisos retribuidos.**

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

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



## **ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

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

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

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

### 1.2. Permiso por traslado de domicilio.

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

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

1. Se entienden incluidos en el concepto "exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud" aquellas pruebas que tengan carácter final siempre que se celebren en centros oficiales, así como los ejercicios de pruebas selectivas previstos en las correspondientes convocatorias para el acceso a las Administraciones Públicas.
2. No está incluida la asistencia a entrevistas personales que puedan contemplarse en las convocatorias de los concursos de méritos, que tendrá la consideración de tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter personal.
3. El permiso se concederá durante el día de realización de las pruebas. Cuando la fecha señalada para la prueba coincida con la salida del personal en turno de noche, se entenderá como día de celebración del examen o prueba la jornada inmediatamente anterior al día de celebración.
4. Para la asistencia a pruebas que tengan carácter parcial liberatorio de una parte del programa, siempre que se celebren en centros oficiales, y para la concurrencia a





## **ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

pruebas para la creación de bolsas de empleo temporales, el permiso se concederá por el tiempo mínimo pero suficiente para su realización, entendido como las horas de la jornada laboral necesarias para asistir al examen o la prueba.

5. Se considerarán centros oficiales tanto los que sean dependientes de cualquier Administración Pública como los centros privados donde se realicen exámenes dirigidos a la obtención de una titulación oficial reconocida u homologada por la Administración Pública competente.

### 1.4. Permiso por lactancia.

1. El permiso por lactancia constituye un derecho individual de los empleados públicos, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los dos progenitores en caso de que ambos trabajen. A este fin, el progenitor o progenitora que solicite el disfrute del permiso deberá acreditar documentalmente que el otro no lo disfruta. Al ser un derecho de titularidad individual, no es exigible que ambos progenitores trabajen, sin perjuicio de las especialidades que más adelante se detallarán.

2. El personal deberá elegir el disfrute del permiso en una de las modalidades previstas en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público:

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

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

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

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

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

5. Mientras se está disfrutando el permiso por parto, adopción o acogimiento, no puede concederse al otro progenitor el permiso por lactancia.





## **ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

6. Para la acumulación del tiempo en jornadas completas retribuidas, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:
  - a) El cómputo se iniciará en la fecha de finalización del permiso por parto, adopción o acogimiento. En los casos en los que la madre no disfrute del permiso por parto, el cómputo para la acumulación del permiso a disfrutar por el otro progenitor se inicia 16 semanas después de la fecha del parto.
  - b) Se computarán los días laborables entre la fecha de alta y el día en que el hijo cumpla 12 meses (para los trabajadores a tiempo parcial que trabajen menos días al año que el personal contratado a tiempo completo comparable, se establecerá la parte proporcional).
  - c) Los días resultantes se dividirán entre la jornada diaria del personal, según los casos siete horas y treinta minutos u ocho horas, redondeando al alza las fracciones superiores a medio día con la oportuna adaptación en caso de personal contratado a tiempo parcial.
7. El permiso de lactancia, en su modalidad de ausencia diaria, es compatible con la reducción de jornada por razones de guarda legal.
- 1.5. Permiso por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado por enfermedad muy grave.
  1. Serán los servicios médicos quienes califiquen una enfermedad como muy grave. Con carácter orientativo se podrá atender al riesgo de muerte inminente o bien por haber entrado la enfermedad en su último período y no exista la posibilidad de volver a un estado anterior más benigno.
  2. La concreción horaria y la determinación de la reducción de jornada se realizará conforme a los criterios expuestos para la reducción de jornada por guarda legal y por cuidado directo de familiares.
  3. Un mismo sujeto causante solo podrá dar lugar por un mismo proceso patológico muy grave a esta reducción de jornada por una sola vez, incluso cuando el proceso se repita en el tiempo.
  4. Esta reducción de jornada es incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad económica, remunerada o no, durante el horario objeto de reducción.
- 1.6. Permiso por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
  1. Se entenderá por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, el necesario para atender las citaciones de órganos judiciales y administrativos, para llevar a cabo los trámites requeridos en los supuestos de adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, permiso de conducción, certificados o registros en centros oficiales, requerimientos o trámites notariales, asistencia a plenos o comisiones informativas y de gobierno del personal funcionario que ostente la condición de miembro de los órganos de gobierno municipales, asistencia a tutorías escolares de hijos, de acogidos, acompañamiento a parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad para la asistencia médica o para la realización de trámites puntuales cuando sea preciso este acompañamiento por razón de discapacidad o por razón de su estado o edad, o cualquier otro trámite obligado ante organismos



## **ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

oficiales, y acompañamiento a hijos menores a asistencia médica, todo ello salvo que estos trámites puedan realizarse fuera de la jornada normal de trabajo.

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

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

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

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

### **1.7. Permiso por asuntos particulares.**

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

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

4. En el caso de que el personal no haga voluntariamente uso de este permiso antes de la fecha señalada, se entenderá que ha decaído en su derecho a disfrutar de los días de permiso con cargo al año en curso.
5. Los días de permiso por asuntos particulares se devengarán por año completo trabajado o parte proporcional en función del tiempo de servicios prestados a lo



## ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

largo del año, redondeando al alza las fracciones iguales o superiores a medio día, siempre que se haya generado el derecho al disfrute del primer día.

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

6. Para el personal contratado a tiempo parcial cuya relación implique menos jornadas de trabajo al año que el personal contratado a tiempo completo comparable, el permiso por asuntos particulares tendrá una duración equivalente a la parte proporcional que corresponda en función del tiempo de servicios prestado.
  7. No se podrán intercalar los días de permiso por asuntos particulares con el disfrute del permiso no retribuido regulado en el apartado 1 de la cláusula séptima del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias en materia de horario, vacaciones, permisos y régimen de ausencias de sus empleados públicos y en el apartado 1 del artículo 12 del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de los funcionarios.
- 1.8. Permiso por parto, adopción o acogimiento.
1. Un mismo menor no puede generar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso por sucesivas causas, por ejemplo por acogimiento y posterior adopción.
  2. Mientras se esté disfrutando el permiso por parto no podrá concederse al otro progenitor el permiso de lactancia, siempre que ambos permisos sean generados por el mismo menor.
- 1.9. Por cirugía mayor ambulatoria del cónyuge, así como de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad.
1. La duración del permiso es, con carácter general, de un día que puede coincidir con el día de la intervención o con el posterior.
  2. Excepcionalmente el permiso tendrá una duración de dos días cuando se acredite que es precisa la asistencia al sujeto causante durante el reposo domiciliario a consecuencia de la intervención. En este supuesto los dos días podrán disfrutarse de forma discontinua mientras persista el hecho causante, esto es, el reposo domiciliario acreditado a consecuencia de la intervención.
  3. Para el personal laboral este permiso es incompatible con el previsto en el artículo 37.3.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 1.10. Por concurrir circunstancias excepcionalmente graves que afecten al empleado público, hasta cinco días hábiles.
1. Se consideran “circunstancias excepcionalmente graves” aquellas que, afectando a la esfera personal del empleado público, originen a éste un trastorno de gran consideración que requiera su ausencia del puesto de trabajo para hacer efectiva la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.



## **ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

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

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

### **NOVENA. Permisos no retribuidos.**

1. El cómputo del permiso no retribuido regulado en el apartado 1 de la cláusula séptima del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias en materia de horario, vacaciones, permisos y régimen de ausencias de sus empleados públicos, y en el apartado 1 del artículo 12 del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de los funcionarios, se hará por días naturales, no pudiendo ser intercalados con los días de permiso por asuntos particulares.
2. Para el cómputo del permiso no retribuido para el cuidado de hijos menores que no puedan asistir al centro escolar regulado en el apartado 4 de la cláusula séptima del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias en materia de horario, vacaciones, permisos y régimen de ausencias de sus empleados públicos, y en el apartado 4 del artículo 12 del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de los funcionarios, el cómputo de los días se hará como días laborables.

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

### **DÉCIMA. Medidas de flexibilidad horaria.**

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





## **ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

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

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

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

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

### **DUODÉCIMA. Régimen de formación del personal.**

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

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

## **TEMA 4**

### **➤ LEY 6/2018, DE 3 DE JULIO, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2018.**

#### **TÍTULO III. DE LOS GASTOS DE PERSONAL**

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

#### **ARTÍCULO 18. 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.





**ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

- c) Las Corporaciones locales y Organismos de ellas dependientes.
  - d) Las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social.
  - b) Los órganos constitucionales del Estado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 72.1 de la Constitución.
  - c) 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.
  - d) Las entidades públicas empresariales y el resto de los organismos públicos y entes del sector público estatal, autonómico y local.
  - e) Las fundaciones del sector público y los consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismos que integran el sector público.
  - f) El Banco de España en los términos establecidos en la Ley 13/1994, de 1 de junio, de Autonomía del Banco de España.
  - g) El Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria (FROB).
- Dos. En el año 2018, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2017, 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.
- Además de lo anterior, si el incremento del Producto Interior Bruto (PIB) a precios constantes en 2017 alcanzara o superase el 3,1 por ciento se añadiría, con efectos de 1 de julio de 2018, otro 0,25 por ciento de incremento salarial.
- A los efectos de lo dispuesto en este apartado, en lo que a incremento del PIB se refiere, se considerará la estimación avance del PIB de cada año publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE).
- Una vez publicado el avance del PIB por el INE y, previa comunicación a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de trabajo de 9 de marzo de 2018, mediante Acuerdo del Consejo de Ministros se aprobará, en su caso, la aplicación del incremento. Del citado Acuerdo se dará traslado a las Comunidades Autónomas, a las Ciudades Autónomas y a la Federación Española de Municipios y Provincias.
- Además, se podrá autorizar un incremento adicional del 0,2 por ciento de la masa salarial para, entre otras medidas, la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia, la revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables, la homologación de complementos de destino o la aportación a planes de pensiones. En las Administraciones y resto de entidades del sector público definido en este artículo en situación de superávit presupuestario en el ejercicio 2017, este incremento adicional podrá alcanzar el 0,3 por ciento.
- 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 Dos anterior.

**ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

Cuatro. La masa salarial del personal laboral, que se incrementará en el porcentaje máximo previsto en el apartado dos de este artículo, está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales y los gastos de acción social devengados por dicho personal en el año anterior, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación.

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.

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 de los trabajadores.

Estos gastos de acción social, en términos globales, no podrán experimentar ningún incremento en 2018 respecto a los del año 2017.

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 aquél, percibirán, en concepto de sueldo y trienios, en las nóminas ordinarias de enero a diciembre de 2018, las cuantías referidas a doce mensualidades que se recogen a continuación:

Grupo/Subgrupo EBEP	Sueldo (euros)	Trienios (euros)
A1	13.780,08	530,16
A2	11.915,28	432,24
B . .	10.415,52	379,32
C1	8.945,36	327,12
C2	7.445,76	222,60
E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales (EBEP)	6.814,80	167,52

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 2018, en concepto de sueldo y trienios, los importes que se recogen a continuación:

Grupo/Subgrupo EBEP	Sueldo (euros)	Trienios (euros)
A1	708,61	27,26
A2	724,16	26,26
B .	450,13	27,33

**ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

Grupo/Subgrupo EBEP	Sueldo (euros)	Trienios (euros)
C1	644,35	23,54
C2	614,82	18,37
E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales (EBEP)	567,90	13,96

- 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 el apartado dos deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables las cláusulas que se opongan al mismo.
- Nueve. Las referencias relativas 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, según la última actualización efectuada al respecto con fecha 21 de julio de 2017 están reguladas por:

- Ley del Principado de Asturias 14/2018, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales para 2019.
- Acuerdo de 22 de enero de 2019, del Consejo de Gobierno, por el que se fijan para 2019 las cuantías de las retribuciones del personal al servicio de la Administración del Principado de Asturias (BOPA de 24 de enero de 2019).



**ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

➤ **LEY DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS 14/2018, DE 28 DE DICIEMBRE, DE PRESUPUESTOS GENERALES PARA 2019**

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

**SECCIÓN 1ª. REGÍMENES RETRIBUTIVOS**

**ARTÍCULO 14. 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 refieren las letras d) y e) del artículo 1 de esta ley.
  - c) Las empresas públicas a las que se refiere la letra f) del artículo 1.
  - d) Las fundaciones y los consorcios incluidos en las letras d) y e) del artículo 1.
  - e) La Universidad de Oviedo.
2. En el año 2019, las retribuciones del personal incluido en el apartado anterior no experimentarán incrementos con respecto a las del año 2018, 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.
6. Las indemnizaciones por razón del servicio seguirán percibiéndose en las cuantías vigentes en 2018.
7. Los complementos personales y transitorios, y las retribuciones análogas no experimentarán incremento respecto a las cantidades previstas para 2018 y serán absorbidos por cualquier mejora retributiva que se produzca en el año 2019, 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 de esta ley sólo 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 15. Retribuciones de los miembros de la Junta General del Principado de Asturias.**

**ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

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 16. 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 17. Retribuciones de los miembros del Consejo de Gobierno y otros altos cargos de la Administración.**

1. Las retribuciones de los cargos de Presidente, Vicepresidente, Consejero y Viceconsejero serán las que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado o norma equivalente en materia de retribuciones para el cargo de Subsecretario.
2. Las retribuciones correspondientes a los cargos de Secretario General Técnico, Director General y asimilados serán las que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado o norma equivalente en materia de retribuciones para el cargo de Director General.
3. Los altos cargos que sean funcionarios de carrera o empleados públicos de carácter laboral fijo tendrán derecho a percibir los trienios que tengan reconocidos en cada momento.
4. En ningún caso serán de aplicación a los miembros del Consejo de Gobierno y otros altos cargos las gratificaciones por servicios extraordinarios.

**ARTÍCULO 18. Retribuciones de Directores de Agencias y equivalentes.**

Las retribuciones para 2019 serán las previstas para 2018 y la retribución por antigüedad que pudiera corresponder a sus titulares de acuerdo con la normativa aplicable.

**ARTÍCULO 19. Retribuciones del personal funcionario.**

Las retribuciones a percibir en 2019 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:

<b>Grupo/Subgrupo RD Leg. 5/2015</b>	<b>Grupo Ley 30/1984</b>	<b>Sueldos (euros)</b>	<b>Trienios (euros)</b>
A1	A	13.814,04	531,48
A2	B	11.944,98	433,32
B		10.441,20	380,28
C1	C	8.968,44	327,96
C2	D	7.464,12	223,2
E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales	E	6.831,60	168,00



**ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

<b>Grupo/Subgrupo RD Leg. 5/2015</b>	<b>Grupo Ley 30/1984</b>	<b>Sueldos (euros)</b>	<b>Trienios (euros)</b>
(RD Leg. 5/2015)			

- 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:

<b>Nivel de complemento de destino</b>	<b>Cuantía (euros)</b>
30	12.267,60
29	10.976,52
28	10.515,24
27	10.053,36
26	8.819,76
25	7.825,44
24	7.363,56
23	6.902,40
22	6.440,40
21	5.979,48
20	5.554,44
19	5.270,76
18	4.986,96
17	4.703,28
16	4.420,44
15	4.136,28
14	3.852,84
13	3.569,04
12	3.285,24
11	3.001,56

- 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 la paga extra.

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

**ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

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:

<b>Grupo/subgrupo Funcionarios</b>	<b>Cuantía (primera categoría) – Euros</b>	<b>Cuantía (segunda categoría) – Euros</b>
A1	2.204,88	4.409,76
A2	1.411,20	2.822,40
C1	926,28	1.852,56
C2	749,76	1.499,52
E (Ley 30/1984) – Agrup. Pr. (RD Leg. 5/2015)	573,24	1.146,48

El derecho a percibir las cuantías establecidas para la segunda categoría se regirá por lo previsto por la Ley del Principado de Asturias 7/2018, de 24 de julio, de medidas en materia de función pública como consecuencia de la prórroga presupuestaria.

- 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 2019 serán las siguientes:

<b>Grupo/Subgrupo RD Leg. 5/2015</b>	<b>Sueldo – Euros</b>	<b>Trienios – Euros</b>
A1	710,36	27,33
A2	725,95	26,33
B	752,01	27,40
C1	6645,94	23,60
C2	616,34	18,42
E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales (RD Leg. 5/2015)	569,30	14,00

- 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.



## **ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

El Consejo de Gobierno, a propuesta de la Consejería afectada y previo informe de la Consejería Hacienda y Sector Público, 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 y 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 20. Retribuciones del personal laboral.**

1. Con efectos de 1 de enero de 2019, la masa salarial del personal sometido a régimen laboral e incluido dentro del ámbito de aplicación al que se refiere el artículo 14.1 no podrá experimentar incrementos respecto a la prevista para 2018, sin perjuicio de las excepciones contempladas en el artículo 14.3.

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 se entiende integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales y los gastos de acción social devengados por este personal en 2018, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación, tanto respecto a los efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.

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.

Se considerarán como gastos en concepto de acción social los beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades a consecuencia de circunstancias personales de los trabajadores.

**ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

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 los organismos y entes públicos relacionados en el artículo 1.d) de la presente ley será acordada por la Consejera de Hacienda y Sector Público, previos los informes de las Direcciones Generales competentes en materia de función pública y de presupuestos, y será requisito previo para el comienzo de las negociaciones de convenios o acuerdos colectivos que se celebren en el año 2019. 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 2018 distinguiendo entre retribuciones fijas y conceptos variables. En el caso de las entidades enumeradas en el artículo 1 e) y f) de esta ley, los informes previos serán emitidos por las Direcciones Generales competentes en materia de función pública y de sector público.

Cuando se trate de personal adscrito a la Administración del Principado de Asturias o a los organismos y entes públicos relacionados en el artículo 1.d) 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 2018 a las Direcciones Generales competentes en materia de función pública y de presupuestos. En el caso de las entidades enumeradas en el artículo 1 e) y f) de esta ley, las comunicaciones se harán a las Direcciones Generales competentes en materia de función pública y de sector público.

5. 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 para 2018.
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 21. Retribuciones del personal estatutario.**

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 14, las retribuciones a percibir en 2019 por el personal estatutario serán las siguientes:
  - 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:

<b>Grupo</b>	<b>Sueldos – Euros</b>	<b>Trienios – Euros</b>
A	13.814,04	531,48
B	11.944,68	433,32
C	8.968,44	327,96
D	7.464,12	223,20
E	6.831,60	168,00

**ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

Los trienios reconocidos al personal estatutario con anterioridad al 13 de septiembre de 1987 se mantendrán, igualmente, en las cuantías vigentes, sin ser de aplicación lo dispuesto en la disposición adicional primera de esta ley.

- 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:

<b>Nivel de complemento de destino</b>	<b>Cuantía – Euros</b>
30	12.237,60
29	10.976,52
28	10.515,24
27	10.053,36
26	8.819,76
25	7.825,44
24	7.363,56
23	6.902,40
22	6.440,40
21	5.979,48
20	5.554,44
19	5.270,76
18	4.986,96
17	4.703,28
16	4.420,44
15	4.136,28
14	3.852,84
13	3.569,04
12	3.285,24
11	3.001,56

- 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 la paga extra.

- 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:



**ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO***Carrera profesional para el personal estatutario*

(Licenciados y diplomados sanitarios)

Grado	Grupo A	Grupo B	Personal de cupo y zona	
			Grupo A	Grupo B
1	2.451,00	1.652,52	1.690,44	1.139,64
2	4.901,88	3.305,04	3.380,76	2.279,52
3	7.304,76	4.925,16	5.038,08	3.396,96
4	9.707,64	6.545,52	6.695,52	4.514,28

*Desarrollo profesional para el personal estatutario*

(Excluidos licenciados y diplomados sanitarios)

Nivel	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D	Grupo E
1	2.204,88	1.411,20	926,28	749,76	573,24
2	4.366,68	2.794,68	1.834,08	1.484,64	1.135,32
3	6.486,00	4.151,04	2.724,12	2.205,24	1.686,24
4	8.598,72	5.503,44	3.738,24	3.050,40	2.362,68

El derecho al percibo de 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, todo ello sin perjuicio de la suspensión operada por la disposición adicional novena de la Ley del Principado de Asturias 5/2010, de 9 de julio, de medidas urgentes de contención del gasto y en materia tributaria para la reducción del déficit público.

- 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 19. 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, no experimentará incremento respecto del vigente para el año 2018.
- g) El complemento de productividad 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 afectada y previo informe de la Consejería de Hacienda y Sector Público, determinará los supuestos e importes de la productividad de acuerdo con las normas que se especifican en el artículo 19. f) de esta ley.



## **ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

No obstante, lo anterior, el Consejero de Sanidad, previos los informes de las Direcciones Generales competentes en materia 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 que se desempeñen los puestos de trabajo.

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.

2. A los efectos de la absorción prevista en el artículo 14.7, si se produjese el incremento de retribuciones de carácter general que se establece en la disposición adicional primera de esta ley, no se considerará la parte del incremento que afecte a 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 formarán parte del importe absorbible.

### **ARTÍCULO 22. 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 para 2018.
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 23. Retribuciones del personal interino.**

1. Los funcionarios interinos incluidos en el ámbito de aplicación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, percibirán las retribuciones básicas correspondientes al grupo o subgrupo de clasificación al que esté adscrito su cuerpo o escala, así como las retribuciones de complemento de destino y complemento específico asignados al puesto de trabajo efectivamente desempeñado, de conformidad con lo establecido en los artículos precedentes, todo ello sin perjuicio de que puedan percibir, en su caso, el complemento de productividad o las gratificaciones por servicios extraordinarios a que se refieren las letras f) y g) del artículo 19, así como el complemento de carrera en los términos previstos por la disposición adicional primera de la Ley del Principado de Asturias



## **ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

7/2018, de 24 de julio, de medidas en materia de función pública como consecuencia de la prórroga presupuestaria.

2. El personal cuyo nombramiento tuviera por objeto la ejecución de programas de carácter temporal o para atender el exceso o acumulación de tareas a los que se refiere el artículo 10.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, percibirá las retribuciones básicas correspondientes al grupo o subgrupo en el que esté incluido el cuerpo o escala al que se hubieran asimilado sus funciones y las retribuciones complementarias que correspondan al puesto de la relación de puestos de trabajo al que aquellas se hubieran homologado.
3. Las retribuciones a que se refiere este artículo no podrán experimentar incrementos respecto de las vigentes para el año 2018.

### **ARTÍCULO 24. Retribuciones del personal eventual.**

1. Las retribuciones del personal eventual que preste sus servicios en la Administración del Principado de Asturias o en los organismos y entidades a los que se refiere el artículo 14 de esta ley, no experimentarán incrementos con respecto a las reconocidas para 2018.
2. El personal eventual percibirá las retribuciones básicas y complementarias fijadas en su nombramiento de acuerdo con las asignadas al personal funcionario del grupo o subgrupo al que resulte asimilado, excluida antigüedad.

### **ARTÍCULO 25. Retribuciones del personal funcionario sanitario local.**

El 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, continuará percibiendo durante el año 2019 las retribuciones vigentes para el año 2018

### **➤ ACUERDO DE 22 DE ENERO DE 2019, DEL CONSEJO DE GOBIERNO, POR EL QUE SE FIJAN PARA 2019 LAS CUANTÍAS DE LAS RETRIBUCIONES DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.**

Ante la situación de prórroga de los Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 y la limitación que esta situación implica para aplicar un incremento desde el 1 de enero de 2019 sobre las retribuciones del personal al servicio del sector público, se ha aprobado el Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público. Dicho Real Decreto-ley establece en su capítulo 2 "De los gastos de personal al servicio del sector público" las directrices y criterios que rigen las variaciones que deberán experimentar en el año 2019 las retribuciones de los empleados del sector público, estableciendo con carácter básico en el artículo 3, apartado dos, los incrementos máximos que les serán aplicables. Dicha disposición da cumplimiento al II Acuerdo para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, firmado por el Gobierno de España y las organizaciones sindicales CCOO, UGT y CSIF. Concretamente para el año 2019 se establece un incremento global máximo del 2,25 por ciento con respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2018, al que se podrá añadir un incremento adicional máximo del 0,25 por ciento a partir del 1 de julio de 2019 en función del aumento del



## **ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

Producto Interior Bruto (PIB) a precios constantes de 2018, que disminuiría proporcionalmente en función de la reducción que se hubiera producido sobre dicho 2,5 por ciento.

En el ámbito autonómico, la Ley del Principado de Asturias 14/2018, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales para 2019, en su disposición adicional primera, "Adecuación de retribuciones de la presente ley", determina que las retribuciones reguladas en el Capítulo III de la misma se incrementarán, en su caso, aplicando los porcentajes máximos autorizados por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2019 o norma equivalente en materia de retribuciones, incluyendo, para la determinación de los importes a incrementar, tanto el porcentaje máximo de carácter fijo como el de carácter variable asociado al crecimiento del Producto Interior Bruto.

En virtud de ambas disposiciones, 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 resulta necesario aprobar las cuantías asignadas a los distintos conceptos retributivos.

Por lo expuesto, en el ejercicio de la competencia atribuida al Consejo de Gobierno por el artículo 14.2.g) de la Ley del Principado de Asturias 3/1985, de 26 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública, a propuesta de la Consejera de Hacienda y Sector Público, el Consejo de Gobierno,

ACUERDA

### **PRIMERO**

Fijar para 2019 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, que incluyen un incremento del 2,25 por ciento desde el 1 de enero.

- 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, así como las de los Directores de Agencia y equivalentes.

- 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.





### **ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

- 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 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. 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.





## **ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR 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 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 SESPA y el sueldo y trienios aplicables a las pagas extraordinarias, de acuerdo con las cuantías que se recogen en el anexo VI.1.

No obstante, los trienios reconocidos al personal estatutario con anterioridad al 13 de septiembre de 1987 se mantendrán en las cuantías vigentes.

- 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 fijados para el complemento de destino mensual, complemento específico y el complemento de carrera y desarrollo profesional.



### **ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

- C) 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.
- D) El complemento específico, cuyas cuantías se detallan en el anexo VI.3.
- E) El complemento de carrera profesional y desarrollo profesional, cuyas cuantías se reflejan en el anexo VI.4.
- F) El complemento de atención continuada, cuyas cuantías se detallan en el anexo VI.5.
- G) 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 en un 2,25 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2018.
- H) 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.
- I) El valor hora de la 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 les 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:
      - 1º. Residentes de segundo curso: 8 por ciento.
      - 2º. Residentes de tercer curso: 18 por ciento.
      - 3º. Residentes de cuarto curso: 28 por ciento



**ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

4º. 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.

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 para el año 2019 relativas al sueldo mensual, sueldo de las pagas extraordinarias de los meses de junio y diciembre, 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 SESPA debe transferir a las Universidades para que éstas elaboren la nómina de aquellos Catedráticos y Profesores Titulares de Universidad y Escuela Universitaria con plaza vinculada a tiempo completo, con cargo al crédito asignado en el subconcepto 268.030 del Capítulo II del Presupuesto del 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 Insalud 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.



## **ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

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 retribuciones del personal adscrito al Convenio del Hospital Monte Naranco.

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

El anexo XIII recoge 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 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 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.

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

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





**ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

- A) El sueldo, de acuerdo con el detalle que a continuación se indica, y la retribución por antigüedad o trienios que, en su caso, les corresponda.
- a1) 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.
  - a2) 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.
  - a3) 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.
  - a4) 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 en sus 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 que no estuviera prevista en los apartados anteriores se incrementará con efectos desde el 1 de enero en un 2,25 por ciento, en ambos casos respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2018, sin perjuicio de su adecuación cuando fuera necesario 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:

- 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.





## **ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

- 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 concurren 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) En su caso, el complemento de disponibilidad, previsto en el artículo 22 del Convenio Colectivo, y cuya cuantía 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 para el personal laboral de la Administración del Principado de Asturias, 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.
- Las retribuciones del personal adscrito al Servicio de Emergencias del Principado de Asturias son las recogidas en el anexo XXI, de acuerdo con las siguientes instrucciones:
- A) Retribuciones del personal laboral sujeto al Convenio Colectivo del personal de Bomberos del Principado de Asturias, incluidas en el apartado I del anexo XXI:
- a1) Sueldo y trienios que correspondan al grupo en que se haya clasificado la categoría a la que pertenezca el personal laboral.
- a2) 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.
- a3) Complemento de destino correspondiente al nivel del puesto de trabajo desempeñado.
- a4) 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,



## ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

nocturnidad, festivos, turnicidad, complemento de mando, embarque, disponibilidad, jefatura, mando, sin perjuicio de la modalidad de su devengo.

- a5) Complemento de carrera profesional, destinado a retribuir la progresión alcanzada dentro del sistema de carrera horizontal.
- a6) 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.
- a7) El valor que corresponda de las horas extraordinarias.
- a8) Complemento de disponibilidad, previsto en el artículo 21 del Convenio Colectivo.
- a9) Las indemnizaciones por razón de servicio reguladas en el artículo 34 del Convenio Colectivo, cuyas cuantías serán las establecidas en el anexo XXII.
- B) Retribuciones del personal laboral sujeto a Convenio Colectivo del personal del 112-Asturias, incluidas en el apartado II del anexo XXI:
  - b1) Sueldo y los trienios que correspondan al grupo en que se haya clasificado la categoría a la que pertenezca el personal laboral.
  - b2) Pagas extraordinarias del personal laboral de 112 Asturias, 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.
  - b3) Complemento de destino correspondiente al nivel del puesto de trabajo desempeñado.
  - b4) 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.
  - b5) Complemento de carrera profesional, destinado a retribuir la progresión alcanzada dentro del sistema de carrera horizontal.
  - b6) Complemento de productividad, cuya cuantía global se determinará como porcentaje de la masa salarial. Los complementos de productividad serán públicos en el centro de trabajo, dándose conocimiento y audiencia a la Comisión Paritaria sobre su cuantía y distribución.
  - b7) El valor que corresponda de las horas extraordinarias.
  - b8) Complemento de disponibilidad, previsto en el artículo 20 del Convenio Colectivo.
  - b9) Indemnizaciones por razón de servicio, reguladas en el artículo 33 del Convenio Colectivo, y cuyas cuantías serán las establecidas en el anexo XXII.

22) Otras instrucciones de carácter general.



## **ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

1. Los veterinarios de la Dirección General de Ganadería que realicen guardias localizadas, el personal sanitario que participe en el sistema de atención permanente a alertas de salud pública, el personal veterinario de la Agencia de Sanidad Ambiental y Consumo que participe en el sistema de atención permanente a alertas de seguridad alimentaria y el personal funcionario de los servicios de inspección minera percibirán, por cada una, los importes que correspondan según se detalla en el anexo II.3.
2. 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.
3. Cuando algún pediatra atienda a niños de 0 a 3 meses a los que todavía no se les ha dispensado su Tarjeta Individual Sanitaria, 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.
4. 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 XXII.

### **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 respecto a las cuantías vigentes a 31 de diciembre de 2018

### **CUARTO**

Se faculta a la Consejera de Hacienda y Sector Público 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.

## **TEMA 5**



## **ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

La entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y su convalidación en las Cortes Generales el día 3 de abril, ha introducido modificaciones en algunos artículos de diversas leyes. A continuación se indican aquellos cambios que afectan al temario de Auxiliar Administrativo del Principado de Asturias.

➤ **Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.**

- Se modifica la letra **c) del apartado 1 del artículo 42**, con la siguiente redacción:

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

## **TEMA 6**

### **➤ NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR**

Con fecha 07/03/2019 se ha publicado el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, cuya entrada en vigor, para las prestaciones por nacimiento y cuidado de menor, así como los permisos por nacimiento, adopción y progenitor diferente de la madre biológica, es 1 de abril de 2019 (hechos causantes desde el 01/04/2019). Este Real Decreto-ley recoge modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores (ET) y en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), así como en la Ley General de la Seguridad Social, para la equiparación de los derechos de las personas trabajadoras, que afectan a las actuales prestaciones por maternidad y paternidad.

Por lo tanto, a partir de 01/04/2019, las prestaciones por maternidad y paternidad se unifican en una única prestación denominada NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR

Esta prestación está incluida dentro de la acción protectora de todos los regímenes del Sistema.

### **SITUACIONES PROTEGIDAS**

Se consideran situaciones protegidas, durante los períodos de descanso y permisos que se disfruten por tales situaciones:

- El nacimiento de hijo o hija.
- La adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y se trate de:



## ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO

- Menores de 6 años.
- De acuerdo con el Estatuto básico del empleado público (EBEP), los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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.

### PERSONAS BENEFICIARIAS

- Serán beneficiarias las personas trabajadoras por cuenta ajena o propia, cualquiera que sea su sexo, siempre que, se encuentren en situación de alta o asimilada al alta, disfruten de los periodos de descanso/permiso por nacimiento y cuidado de menor y acrediten los períodos mínimos de cotización exigibles en cada caso.
- No obstante, **también** serán beneficiarias del subsidio por nacimiento las trabajadoras por cuenta ajena o propia que, **en caso de parto**, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de menor, salvo el período mínimo de cotización.

### REQUISITOS

1. Estar afiliados o afiliadas y en alta o en situación *asimilada al alta*.
2. Tener cubierto un período mínimo de cotización que varía en función de la edad:
  - Si las personas trabajadoras tienen **menos de 21 años de edad** en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción:
    - No se exigirá período mínimo de cotización.
  - Si las personas trabajadoras tienen **cumplidos 21 años de edad y son menores de 26** en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción:
    - 90 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternativamente,
    - 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.
  - Si las personas trabajadoras tienen **cumplidos los 26 años de edad** en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción:
    - 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternativamente,
    - 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.
3. Estar al corriente en el pago de las cuotas, de las que sean responsables directos las personas trabajadoras, aunque la prestación sea reconocida, como consecuencia del cómputo recíproco de cotizaciones, en un régimen de trabajadores por cuenta ajena.

A tales efectos, será de aplicación el mecanismo de invitación al pago previsto en el art. 28.2 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, cualquiera que sea el régimen de Seguridad Social en que el interesado estuviese incorporado, en el momento de acceder a la prestación o en el que se cause ésta.





## **ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

### **NACIMIENTO**

#### **EN CASO DE PARTO**

Se tendrá derecho al subsidio a partir del mismo día en que dé comienzo el período de descanso correspondiente:

- Desde el mismo día de la fecha del parto o la del inicio del descanso, de ser ésta anterior.
- La madre biológica podrá anticipar el descanso con una anterioridad de 4 semanas a la fecha prevista para el parto, fecha que vendrá fijada en el informe de maternidad del Servicio Público de Salud. Esta decisión corresponde a la madre

En el supuesto de que la madre biológica estuviera en situación de incapacidad laboral, el inicio del descanso y consiguiente subsidio tiene lugar en todo caso, en la fecha del parto.

#### **EN CASO DE ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO**

- Bien a partir de la fecha de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, podrá iniciarse el subsidio hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

### **DURACIÓN**

La duración del subsidio será equivalente a la de los períodos de descanso o permisos que se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el art. 48.4, 5 y 6 del Estatuto de los trabajadores (ET) y en art. 49 a) y b) y c) del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

### **PRESTACIÓN ECONÓMICA / IMPORTE**

La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100% de una base reguladora que es equivalente a la de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

### **DENEGACIÓN ANULACIÓN Y SUSPENSIÓN**

El derecho al subsidio puede ser denegado, anulado o suspendido cuando la persona beneficiaria:

- Actúe fraudulentamente para obtener o conservar la prestación.
- Trabaje por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso, salvo si se trata de la percepción del subsidio en régimen de jornada a tiempo parcial o en los supuestos de pluriempleo y pluriactividad.

Los períodos de percepción del subsidio se corresponderán con los períodos de descanso que, en esos casos, serán los no ocupados por la jornada a tiempo parcial o por los empleos o actividades que no dan lugar al subsidio.

- En los casos de adopción internacional, cuando no aporte la documentación oportuna para considerar constituida la adopción, si han transcurrido 4 semanas desde que anticipó el inicio del descanso.

### **EXTINCIÓN**

Por el transcurso de los plazos máximos de duración de los períodos de descanso.



## **ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

Por la reincorporación voluntaria al trabajo del beneficiario del subsidio con anterioridad al cumplimiento del plazo máximo de duración, cuando el período de descanso se disfrute "exclusivamente" por uno de los progenitores. En caso de parto, la madre no podrá reincorporarse al trabajo hasta que hayan transcurrido las 6 semanas posteriores a aquél de descanso obligatorio.

Por la reincorporación voluntaria al trabajo de uno de los progenitores o de ambos con anterioridad al cumplimiento de los plazos máximos de duración, cuando el período de descanso se disfrute "sucesiva o simultáneamente" por ambos.

- En este caso, la parte que restase para completar los plazos máximos de duración incrementará la duración del subsidio a que tuviera derecho el otro beneficiario, sin perjuicio de lo establecido en caso de fallecimiento de hijos o menores acogidos y de la necesidad de que la madre, en caso de parto, ejercite la opción a favor del otro progenitor al iniciarse el período de descanso por maternidad.
- Por fallecimiento del beneficiario, salvo que el otro progenitor sobreviviente pueda continuar el disfrute del período de descanso que reste, según las condiciones legal o reglamentariamente establecidas.
- Por adquirir el beneficiario la condición de pensionista de jubilación o incapacidad permanente, sin perjuicio del disfrute del período de descanso restante por el otro progenitor.

### **GESTIÓN**

- El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), con carácter general.
- El Instituto Social de la Marina (ISM), cuando se trate de trabajadores incluidos en el campo de aplicación del Régimen Especial del Mar

### **PAGO**

El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o, en su caso, el Instituto Social de la Marina (ISM)

## **➤ EJERCICIO CORRESPONSABLE DEL CUIDADO DEL LACTANTE**

Con fecha 07/03/2019, se ha publicado el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, cuya entrada en vigor, para las prestaciones por nacimiento y cuidado de menor, así como los permisos por nacimiento, adopción y progenitor diferente de la madre biológica, es 1 de abril de 2019 (hechos causantes desde el 01/04/2019). Este Real Decreto-ley recoge modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores (ET) y en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), así como en la Ley General de la Seguridad Social, para la equiparación de los derechos de las personas trabajadoras.

Se modifica la rúbrica del capítulo VII del título II (antes destinado a la paternidad), que pasa a denominarse corresponsabilidad en el cuidado del lactante y se establece en sus artículos 183 a 185 el régimen jurídico de la nueva prestación económica denominada ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.

Esta prestación está incluida dentro de la acción protectora de todos los regímenes del Sistema.



## **ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

### **SITUACIÓN PROTEGIDA**

Se considerará situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del ET, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad.

Esta reducción de jornada, en media hora o acumulada, se contempla como un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

La acreditación del ejercicio responsable del cuidado del lactante se realizará mediante certificación de la reducción de la jornada por las empresas en que trabajen sus progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores.

Reglamentariamente se determinarán los requisitos que deberá cumplir esta documentación.

### **BENEFICIARIOS/REQUISITOS**

Para el acceso al derecho de esta prestación económica, se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que la prestación por nacimiento y cuidado de menor, que son los siguientes:

- Reunir la condición general de estar afiliados y en alta en algún régimen del sistema de la Seguridad Social.
- Acreditar los periodos mínimos de cotización exigibles para la prestación por nacimiento y cuidado de menor.
- Hallarse al corriente, para los trabajadores obligados al pago de las cuotas.

La prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante no será de aplicación a los funcionarios públicos, que se regirán por lo establecido en el art. 48.f) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y en la normativa que lo desarrolle.

### **DETERMINACIÓN DEL SUJETO BENEFICIARIO**

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, reúnan las condiciones para ser beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla sólo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

### **PRESTACIÓN ECONÓMICA / CUANTÍA**

La prestación económica consistirá en un subsidio, de devengo diario, equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

### **EXTINCIÓN**

Esta prestación se extinguirá cuando el o la menor cumpla doce meses de edad.

### **GESTIÓN**

- El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), con carácter general.
- El Instituto Social de la Marina (ISM), cuando se trate de trabajadores incluidos en el campo de aplicación del Régimen Especial del Mar.



**ACTUALIZACION DEL TEMARIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRINCIPADO**

**PAGO**

El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o, en su caso, el Instituto Social de la Marina (ISM).

