



APÉNDICE I
DEL MANUAL PRÁCTICO DE LEGISLACIÓN
EN MATERIA DE PERSONAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
SOBRE PERMISOS RETRIBUIDOS, VACACIONES, EXCEDENCIAS
FLEXIBILIDAD HORARIA Y REDUCCIONES DE JORNADA

DICIEMBRE 2022

SECTOR DE LA ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA
CC OO

I. PRESENTACIÓN.4

II. MARCO LEGAL EXPOSITIVO. 5

III. MARCO CONCEPTUAL DE LOS PERMISOS RETRIBUIDOS DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS, y EN ESPECIAL, DE LOS PERMISOS POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR. 10

1. PERMISOS RETRIBUIDOS DEL PERSONAL LABORAL INCLUIDO EN EL ÁMBITO DEL V CONVENIO COLECTIVO DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.10

2. PERMISOS RETRIBUIDOS DEL PERSONAL FUNCIONARIAL GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.11

IV. PERMISOS RETRIBUIDOS COMUNES PARA TODO EL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.11

3. PERMISOS POR FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR.12

4. PERMISO POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE DE UN FAMILIAR.12

5. PERMISO POR TRASLADO DE DOMICILIO.13

6. PERMISO PARA REALIZAR FUNCIONES SINDICALES O DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL.14

7. PERMISO PARA CONCURRIR A EXÁMENES FINALES Y DEMÁS PRUEBAS DEFINITIVAS DE APTITUD.14

8. OTROS PERMISOS RELACIONADOS CON UN HIJO E HIJA.14

9. PERMISOS POR LACTANCIA.15

10. PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS.15

11. PERMISOS POR RAZONES DE GUARDA LEGAL.15

12. PERMISO POR ATENDER EL CUIDADO DE UN FAMILIAR DE PRIMER GRADO POR ENFERMEDAD MUY GRAVE16

□ Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. 16

13. PERMISO POR TIEMPO INDISPENSABLE PARA EL CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE.17

14. PERMISO POR ASUNTOS PARTICULARES.18

15. PERMISO POR MATRIMONIO.20

16. PERMISO POR NACIMIENTO DE LA MADRE BIOLÓGICA. 20

17. PERMISO POR ADOPCIÓN, POR GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, O ACOGIMIENTO, TANTO TEMPORAL COMO PERMANENTE.21

18. PERMISO DEL PROGENITOR DIFERENTE DE LA MADRE BIOLÓGICA POR NACIMIENTO, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN DE UN HIJO O HIJA. 21

19. PERMISO POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO SOBRE LA MUJER EMPLEADA.22

20. PERMISO POR CUIDADO DE HIJO MENOR AFECTADO POR CANCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE.22

21. PERMISO PARA HACER EFECTIVO EL DERECHO A LA PROTECCIÓN Y A LA ASISTENCIA SOCIAL INTEGRAL COMO CONSECUENCIA DE LA ACTIVIDAD TERRORISTA.23

22. PERMISO POR CIRUGÍA MAYOR AMBULATORIA DEL CÓNYUGE, ASÍ COMO DE UN FAMILIAR DENTRO DEL PRIMER GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD. *Este es un permiso específico del Principado, que ha sido mejorado por la modificación del art. 48 A) del TREBEP*24

23. PERMISO POR MATRIMONIO O INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE UNIONES DE HECHO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS, DE PADRES, HIJOS Y HERMANOS.25

24. PERMISO DE PADRES CON HIJOS O ACOGIDOS CON DISCAPACIDAD.25

25. PERMISO POR CONCURRIR CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALMENTE GRAVES QUE AFECTEN AL EMPLEADO PÚBLICO.25

26. PERMISO POR SEMANA GRANDE DE FIESTAS.26

27. PERMISO POR ASISTENCIA AL RECONOCIMIENTO MÉDICO DE EMPRESA Y PARA LA RECOGIDA DE PRENDAS DE TRABAJO26

El tiempo necesario que se considerará de trabajo efectivo. Se encuentra regulado en el art. 2.3 del Decreto 72/2013, del Principado de Asturias.26

V. OTRAS CARACTERÍSTICAS RELATIVAS A LOS PERMISOS RETRIBUIDOS.26

28. DISPOSICIONES COMUNES A LOS PERMISOS.26

29. CÓMPUTO Y DISFRUTE DE PERMISOS.28

30. PÉRDIDA O SUSPENSIÓN DEL DERECHO AL SUBSIDIO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR. 28

31. ADAPTACIÓN NORMATIVA. 28

32. NORMATIVA DEROGADA. 28

33. ENTRADA EN VIGOR DE LAS MEDIDAS ESTABLECIDAS 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. 29

VI. REDUCCIONES DE JORNADA29

34. DISPOSICIONES COMUNES A LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL Y POR CUIDADO DIRECTO DE FAMILIARES. 29

35. ESPECIALIDADES EN MATERIA DE JORNADA29

36. REDUCCIÓN DE JORNADA PARA PERSONAL ADSCRITO A LOS CENTROS E INSTITUCIONES SANITARIAS DEL SESPA30

VII. PERMISOS NO RETRIBUÍDOS30

VIII. VACACIONES31

IX. EXCEDENCIAS32

X. MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD HORARIA VINCULADAS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL35

XI. JORNADA Y HORARIOS35

XII. AUSENCIAS36

I. PRESENTACIÓN.

El Tribunal Constitucional ha declarado que la exigencia del artículo 9.3 de la Constitución relativo al principio de seguridad jurídica implica que el legislador debe perseguir la claridad y no la confusión normativa, de forma que los ciudadanos sepan a qué atenerse sobre la materia que se legisle.

No obstante, este principio no se cumple en la legislación de personal al servicio de las administraciones públicas. La técnica legislativa utilizada, caracterizada por la improvisación, genera un marco legislativo confuso y prolijo, al que se añaden las peculiaridades de cada comunidad autónoma. Por otra parte, junto a la introducción de nuevos contenidos o derechos individuales, se imponen condiciones generales, como la jornada laboral, al trabajo en la administración pública que deberían dejarse a la negociación colectiva.

Para facilitar y simplificar el conocimiento de ese marco legislativo el Sector de la Administración Autónoma del Principado de Asturias de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO ha editado el <Manual práctico de legislación en materia de personal del Principado de Asturias>. Siguiendo la misma estructura del Manual, presentamos un apéndice legislativo sobre permisos retribuidos, dirigido especialmente a aquellos de nuestros afiliados que prefieren un texto menos articulado y más expositivo, que incluye las novedades sobre permisos por nacimiento y cuidado del menor y que también cuenta con un breve marco conceptual.

Efectivamente, tras años de una fuerte y justificada demanda social se han aprobado nuevas normas, en materia de personal del Sector Público, que pueden dotar de mayor efectividad al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminar cualquier atisbo de discriminación directa e indirecta de las mujeres, favoreciendo la equiparación de los permisos de nacimiento de un hijo o hija de ambos progenitores y la corresponsabilidad en el cuidado de un lactante. Por ello las recibimos con agrado, siendo reivindicable que no se apliquen todas estas medidas de forma inmediata, estableciéndose en algunos casos una aplicación progresiva.

Es nuestra voluntad continuar con esta colección documental dando respuesta a los cambios producidos tras la publicación de nuevas normas jurídicas, mediante la publicación de apéndices que pongan al día y prolonguen la vigencia de nuestro manual práctico, para lo que seguimos contando con el riguroso trabajo de nuestros compañeros Irene y Pepe

Sector de la Administración Autónoma
Federación de Servicios a la Ciudadanía
Comisiones Obreras

II. MARCO LEGAL EXPOSITIVO. ¹

Ver Marco legal expositivo del Manual Práctico de legislación en materia de personal del Principado de Asturias del Sector de la Administración Autonómica de CCOO del Principado de Asturias. [ISBN 978-84-15203-48-3]

La Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

Las Administraciones Públicas son competentes para establecer la ordenación del tiempo de trabajo del personal a su servicio, de acuerdo con lo establecido en los artículos 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. ^{2 3}

Esta competencia debe ser ejercida respetando, a su vez, lo establecido en el artículo 37.1.m) del mismo texto legal, que señala como materias objeto de negociación las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas y permisos.

La Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, a través de su Disposición adicional centésima cuadragesima cuarta, fija nuevas medidas que afectan al régimen de jornada y horarios de los empleados y empleadas públicos.

Asimismo, se incluyen varias medidas orientadas a mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional. Entre las mismas consta una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5 % de la jornada anual, dirigida de forma justificada al cuidado y atención de personas mayores, personas con discapacidad, hijos o hijas menores y menores sujetos a tutela o acogimiento.

Con el propósito de dar mayor cohesión y homogeneidad a la regulación sobre jornadas y horarios del personal al servicio de la Administración General del Estado, se introducen modificaciones en materia de permisos y vacaciones con la finalidad de adecuarlos a la vigente regulación legal; se aclara el contenido de diversos preceptos y se incorporan algunas medidas encaminadas a simplificar la gestión de los órganos competentes en materia de recursos humanos.

En consecuencia, se hace necesaria la aprobación de una nueva Resolución que sustituya a la de 28 de diciembre de 2012 de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos («BOE» de 29 de diciembre) y que, a su vez, sistematice e integre todos los aspectos tratados en aquella.

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.⁴

El Real Decreto-ley 6/2019 ^{5 6}, 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, contiene siete artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres, buscando dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad.

El artículo 1 plantea la modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y pretende esencialmente extender la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores, creando la obligación de inscribir los mismos en el registro que se desarrollará reglamentariamente. Este artículo es complementado con el artículo 6, por el que se modifica el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto; esta modificación tiene como objetivo definir mejor el tipo infractor correspondiente al incumplimiento de las obligaciones empresariales relativas a los planes y medidas de igualdad.

El artículo 2 asume la reforma del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y plantea, resumidamente: remarcar el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como establecer expresamente el derecho del trabajador a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación.

¹ Este documento es de carácter didáctico e informativo.

² Preámbulo de la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

³ BOE de 1 de marzo de 2019.

⁴ Resolución de 3 de abril de 2019, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de Convalidación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. (BOE de 10 de abril de 2019)

⁵ Preámbulo 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.

⁶ BOE de 7 de marzo de 2019.

En este punto, debe recordarse que la igualdad de retribución venía ya exigida por la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Debido a la persistencia de desigualdades salariales, en 2014 la Comisión Europea adoptó la Recomendación de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia. Esta Recomendación facilita orientaciones a los Estados miembros para ayudarlos a aplicar mejor y de forma más eficaz el principio de igualdad de retribución y en contexto se inscribe el presente real decreto-ley. En particular, tal y como prevé la Recomendación, se introduce en nuestro ordenamiento el concepto de «trabajo de igual valor.»

El artículo 3 desarrolla la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y es un reflejo en el sector público de las medidas más arriba planteadas para el resto de las trabajadoras y los trabajadores.

Los artículos 2 y 3 del presente real decreto-ley equiparan, en sus respectivos ámbitos de aplicación, la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores. Esta equiparación responde a la existencia de una clara voluntad y demanda social. Los poderes públicos no pueden desatender esta demanda que, por otro lado, es una exigencia derivada de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución; de los artículos 2 y 3.2 del Tratado de la Unión Europea; y de los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. De esta forma se da un paso importante en la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, en la promoción de la conciliación de la vida personal y familiar, y en el principio de corresponsabilidad entre ambos progenitores, elementos ambos esenciales para el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos. Esta equiparación se lleva a cabo de forma progresiva, en los términos previstos en las disposiciones transitorias del Estatuto de los Trabajadores y del Estatuto Básico del Empleado Público introducidos por este real decreto-ley.

El artículo 4 contempla la adaptación de la normativa de Seguridad Social a las medidas previstas en la regulación laboral, redefiniendo las prestaciones a la luz de los nuevos derechos. De igual manera, se crea una nueva prestación para ejercicio corresponsable del cuidado del lactante conforme a las novedades introducidas tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el Estatuto Básico del Empleado Público. Por su parte, el artículo 7 contiene las adaptaciones necesarias para incluir estas prestaciones en la acción protectora del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos de la Seguridad Social.

En la medida que la redefinición de las prestaciones supone un aumento del gasto, la ampliación de la acción protectora se atenderá cuando fuera necesario con fondos procedentes del Estado para mantener la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social.

Asimismo, este real decreto-ley incluye también otras medidas de protección social de carácter extraordinario y urgente, como son, entre otras, la recuperación de la financiación de las cuotas del convenio especial de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia a cargo de la Administración General del Estado, el refuerzo de las políticas públicas destinadas a la atención y cuidados de los y las menores, así como de las personas en situación de dependencia, la elaboración de un plan de universalización de la educación de 0 a 3 años, conjuntamente con las Comunidades Autónomas que tienen competencia en esta materia, de forma que esta etapa se incorpore al ciclo educativo en una red de recursos integrada, pública y gratuita; o la mejora de los servicios y la cobertura del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, con una modificación más relativa al Fondo de apoyo para la promoción y desarrollo de infraestructuras y servicios del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia y de los Servicios Sociales.

Los artículos 6 y 7, modifican el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, y la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres. Se trató de una ley pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España.

No obstante, las medidas de naturaleza fundamentalmente promocional o de fomento obtuvieron resultados discretos, cuando no insignificantes, lo que contraviene la propia finalidad de la citada ley orgánica. En la medida que este tipo de previsiones no han permitido garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y en tanto persisten unas desigualdades intolerables en las condiciones laborales de mujeres y hombres, al menos si una sociedad aspira a ser plenamente democrática, resulta necesaria la elaboración de un nuevo texto articulado integral y transversal en materia de empleo y ocupación, que contenga las garantías necesarias para hacer efectivo tal principio, con base en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española.

Esta situación de desigualdad, visible en la brecha salarial que no ha sido reducida en los últimos años, exige una actuación urgente y necesaria por parte del Estado, puesto que la mitad de la población está sufriendo una fuerte discriminación y está viendo afectados sus derechos fundamentales. Un mayor retraso, teniendo en cuenta el tiempo transcurrido, conllevaría un daño de difícil reparación que no puede ser asumido por una sociedad moderna como la española. Más aún cuando las mujeres se enfrentan al reto de la Revolución Industrial 4.0, en la que las brechas de género se manifiestan en la infrarrepresentación de las mujeres en las disciplinas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Los nuevos puestos laborales que están siendo creados son, a su vez, los mejores remunerados; por ello, las políticas públicas de igualdad deben remover los obstáculos que impidan el acceso y desarrollo de las mujeres en los ámbitos de la ciencia, la investigación y la tecnología.

En otros términos, concurren los requisitos constitucionales de extraordinaria y urgente necesidad que habilitan al Gobierno para aprobar el presente real decreto-ley dentro del margen de apreciación que, en cuanto órgano de dirección política del Estado, le reconoce el artículo 86.1 de la Constitución (SSTC 142/2014, FJ 3 y 33/2017, FJ 3).

Además, se ha producido un claro retraso en el cumplimiento de los objetivos de igualdad y el hecho de que esta situación persista por largo tiempo no es óbice para que se haga frente a la misma por vía de la legislación de urgencia (STC 11/2002, FJ 7). El carácter estructural de una situación no impide que, en el momento actual, pueda convertirse en un supuesto de extraordinaria y urgente necesidad atendiendo a las circunstancias concurrentes (SSTC 137/2011, FJ 6; 183/2014, FJ 5; 47/2015, FJ 5; 139/2016, FJ 3; y 33/2017, FJ 3).

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

Por ello, son contrarias al derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres las discriminaciones directas e indirectas; el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; la discriminación por el embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares o el ejercicio de los derechos de corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral; las represalias como consecuencia de las denuncias contra actos discriminatorios; y los actos y cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo.

En este sentido, los poderes públicos están obligados a adoptar medidas específicas a favor de las mujeres cuando existan situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Es esencial tener presente que, en la relación de trabajo, las personas trabajadoras, mujeres u hombres, tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, quedando prohibido cualquier trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo.

El Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral.⁷

Este real decreto-ley^{8 9} tiene por objeto, en primer lugar, la aprobación de medidas de protección social, respecto de las cuales concurren razones de extraordinaria y urgente necesidad que justifican su adopción para permitir su inmediata entrada en vigor.

Se contempla la modificación de la regulación del subsidio por desempleo para mayores de 55 años en seis aspectos: reducción de la edad de acceso de 55 a 52 años; supresión del requisito de tener cumplida la edad de 52 años en el momento del hecho causante del subsidio, permitiendo el acceso cuando se cumpla esa edad y recogiendo en la regulación la jurisprudencia del Tribunal Supremo sobre esta cuestión; incremento de su duración máxima, de modo que, si antes se percibía hasta que la persona beneficiaria pudiera acceder a cualquiera de las modalidades de pensión contributiva de jubilación, se percibirá hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación; eliminación de la consideración de las rentas de la unidad familiar para el acceso al subsidio; incremento de la cuantía de la cotización por la contingencia de jubilación durante la percepción del subsidio del 100 al 125 por ciento del tope mínimo de cotización vigente en cada momento; y la eliminación de los porcentajes aplicables a la cuantía del subsidio cuando proviene de un trabajo desarrollado a tiempo parcial.

La preocupación por la elevada tasa de pobreza infantil hace necesario adoptar, de manera urgente, medidas sociales que permitan incrementar el esfuerzo en paliar la crítica situación a que se enfrentan las familias que disponen de menos recursos.

La falta de apoyo a las familias con hijos en situación vulnerable ha sido señalada reiteradamente por la Unión Europea, haciendo constar que el impacto de las transferencias sociales en España es muy inferior a la media de la Unión Europea, e insta a nuestro país a tomar medidas para corregir una situación en la que la eficacia de las prestaciones familiares es baja y la cobertura es desigual.

Los análisis han evidenciado que las transferencias directas son esenciales para reducir las desigualdades y luchar contra la pobreza infantil. Bajo esta perspectiva, el presente real decreto-ley tiene por objeto incrementar el esfuerzo en la lucha contra la pobreza infantil, destinando mayores recursos económicos a los hogares con menores ingresos. La prestación por hijo a cargo, de 291 € pasa a 341 €, mientras que la asignación económica pasa a la cuantía de 588 € en los casos en los que los ingresos del hogar sean inferiores a la escala que precisa aquellas familias que se sitúan en la pobreza más severa, en situaciones en las que recibir una ayuda pública suficiente es una cuestión de extraordinaria y urgente necesidad.

Se procede al incremento de las cuantías mínimas de la pensión contributiva de incapacidad permanente total para menores de 60 años. Esta medida se justifica en la imposibilidad de reincorporarse al mercado laboral que en muchos casos han sufrido los trabajadores afectos de una incapacidad permanente total, especialmente cuando el acceso a dicha situación se produce a partir de determinadas edades en que la falta de cualificación o conocimientos ha llevado a prolongar esta situación hasta el acceso a la pensión de jubilación.

⁷ Resolución de 3 de abril de 2019, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de Convalidación del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. (BOE 10 de abril de 2019)

⁸ Preámbulo del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral.

⁹ BOE de 12 de marzo de 2019.

A fin de evitar que estos trabajadores se encuentren en una situación de vulnerabilidad económica, a la vista de su difícil reincorporación al mercado laboral y ante la importante subida del salario mínimo interprofesional que se ha producido en el año 2019, que a su vez se reproduce en la cuantía de la base mínima de cotización, resulta de extraordinaria y urgente necesidad llevar a cabo el incremento con fecha de efectos 1 de enero de 2019.

Esta norma introduce también algunas medidas de fomento del empleo que deben implementarse con urgencia para garantizar el mantenimiento del empleo en colectivos especialmente sensibles a la inestabilidad laboral y al desempleo: parados de larga duración, trabajadores del campo, trabajadores fijos discontinuos en actividades turísticas, etc.

Junto a ello, este real decreto-ley incluye también determinadas disposiciones dirigidas a establecer el registro de la jornada de trabajo, a los efectos de garantizar el cumplimiento de los límites en materia de jornada, de crear un marco de seguridad jurídica tanto para las personas trabajadoras como para las empresas y de posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Se trata de disposiciones en las que también concurren razones de extraordinaria y urgente necesidad para su aprobación a través de un real decreto-ley. Se incluyen reformas normativas dirigidas a regular el registro de jornada, como forma de combatir la precariedad laboral.

A pesar de que nuestro ordenamiento laboral, en línea con los ordenamientos europeos, se ha dotado de normas que permiten cierta flexibilidad horaria para adaptar las necesidades de la empresa a las de la producción y el mercado (distribución irregular de la jornada, jornada a turnos u horas extraordinarias), esta flexibilidad no se puede confundir con el incumplimiento de las normas sobre jornada máxima y horas extraordinarias. Al contrario, la flexibilidad horaria justifica el esfuerzo en el cumplimiento de estas normas, muy particularmente, aquellas sobre cumplimiento de límites de jornada y de registro de jornada diaria.

De manera complementaria, se modifica el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, para tipificar como infracciones en el orden social las derivadas de incumplimientos relativos al registro de jornada.

Dentro de las disposiciones de la parte final del real decreto-ley, se señala que el Gobierno constituirá antes del 30 de junio del presente año un grupo de expertos y expertas para la propuesta de un nuevo Estatuto de los Trabajadores.

Problemas estructurales de nuestro mercado de trabajo, como la elevada tasa de desempleo y la alta temporalidad, la necesidad de restablecer el equilibrio en las relaciones laborales entre empresas y personas trabajadoras y las transformaciones que se están produciendo en el ámbito laboral como consecuencia de la digitalización, la globalización, los cambios demográficos y la transición ecológica hacen necesario iniciar de manera inmediata los trabajos y estudios que sirvan de base para la elaboración de un nuevo Estatuto de los Trabajadores que adapte su contenido a los retos y desafíos del siglo XXI.

Se contempla que el Gobierno y las comunidades autónomas acuerden en la Conferencia Sectorial de Inmigración programas de acción bienales para reforzar la integración social de los inmigrantes y que tales programas sean financiados con cargo a un fondo estatal para la integración de los inmigrantes, que se dotará anualmente, y que podrá incluir fórmulas de cofinanciación por parte de las administraciones receptoras de las partidas del fondo.

Este Fondo es el instrumento necesario para articular la colaboración entre la Administración General del Estado, las comunidades autónomas y las entidades locales para el desarrollo conjunto de una estrategia de integración de inmigrantes, solicitantes de asilo y beneficiarios de protección internacional que permita garantizar la cohesión social, dar respuesta al desafío de los nuevos flujos migratorios y garantizar el respeto de los derechos y obligaciones internacionalmente reconocidos.

La acogida ofrecida a las personas inmigrantes constituye uno de los principales condicionantes del proceso de integración, en la medida en que una buena gestión de la acogida permite acelerar la inserción en todos los ámbitos vitales (el vecinal, el laboral, el escolar, etc.). En sentido inverso, la ausencia de una acogida adecuada retarda los procesos de inserción y provoca en muchas ocasiones la necesidad de esfuerzos adicionales, tanto por parte de los propios ciudadanos y ciudadanas inmigrantes como de la sociedad receptora. Además, la acogida juega también un papel esencial en la adquisición de un sentimiento de pertenencia a la nueva sociedad, porque la forma en que las personas inmigrantes experimentan que han sido acogidas deja una marca indeleble en su biografía vital y en la valoración de su proceso migratorio.

Igualmente, es prioritario a través de esta reforma introducir mejoras que permitan simplificar y facilitar las vías de inscripción y acceso al fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Se recogen diversas medidas dirigidas a la mejora de la gestión, colaboración, coordinación y comunicación dentro del Sistema Nacional de Empleo y el impulso a su modernización, modifica el ámbito en el que se llevará a cabo la coordinación y seguimiento del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, que pasará a depender del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, reforzando la importancia del diálogo social en esta materia y de la necesidad de participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Y se proporciona mayor flexibilidad a los Servicios Públicos de Empleo para solicitar la inscripción de jóvenes que cumplan los requisitos para inscribirse en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil a una fecha determinada.

Por último, la disposición final tercera procede a modificar la Ley 8/2009, de 28 de agosto, de financiación de la Corporación Radio y Televisión Española, con la finalidad de que la función de servicio público estatal encomendada a dicha corporación por la Ley 17/2006, de 5 de junio, de la radio y la televisión de titularidad estatal y, en especial, en lo que a los acontecimientos culturales y deportivos se refiere, pueda ser prestada en las adecuadas condiciones, dentro del propio marco de regulación, financiación y control al que quedan sujetos la radio y la televisión estatales.

Así, se considera un asunto de especial interés público promover y desarrollar la práctica del deporte de alta competición incluido en los calendarios Olímpico y Paralímpico, constituyendo los Programas ADO y ADOP un vehículo esencial para favorecer la preparación de los deportistas y equipos para la participación en los Juegos Olímpicos y Paralímpicos.



Con la aprobación de este real decreto-ley el Gobierno da un nuevo paso en su compromiso con la «Agenda 2030 por el Desarrollo Sostenible» de Naciones Unidas, dado que las diversas medidas que incluye la norma tienen un impacto directo en varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible que conforman dicha Agenda 2030.

En lo que concierne a los principios de seguridad jurídica, proporcionalidad y eficacia, debe destacarse que las medidas se limitan estrictamente a abordar de forma puntual, precisa y clara, mediante la mejor alternativa posible, la aprobación de un real decreto-ley, dado el rango legal exigible y la urgente necesidad ya referida. En cuanto al principio de transparencia, dado que se trata de un real decreto-ley, su tramitación se encuentra exenta de consulta pública previa y de los trámites de audiencia e información públicas. Finalmente, respecto del principio de eficiencia, este real decreto-ley no impone cargas administrativas nuevas.

Oviedo, 11 de abril de 2019.

Irene Arce Fernández
José "Pepe" García Santiago

III. MARCO CONCEPTUAL DE LOS PERMISOS RETRIBUIDOS DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS, Y EN ESPECIAL, DE LOS PERMISOS POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR.^{10 11}

1. PERMISOS RETRIBUIDOS DEL PERSONAL LABORAL INCLUIDO EN EL ÁMBITO DEL V CONVENIO COLECTIVO DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.

El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rige a efectos de permisos retribuidos, además de por el TREBEP^{12 13}, por la legislación laboral¹⁴ y por las demás normas convencionalmente aplicables¹⁵.

No obstante, en materia de permisos de nacimiento¹⁶, 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 TREBEP¹⁷, 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.

La Resolución de 4 de septiembre de 2018^{18 19} estableció además criterios interpretativos en esta materia aplicables a los permisos retribuidos del personal laboral.

El V Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración del Principado de Asturias recogía los <permisos y licencias con derecho a retribución> en su artículo 26²⁰. El Acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de abril de 2013²¹ declaró en suspenso y sin efecto el artículo 26 del Convenio Colectivo en su redacción original y su actual redacción proviene de sendos Acuerdos del Consejo de Gobierno de 30 de abril de 2013²² y de 27 de enero de 2016 del Consejo de Gobierno²³.

En especial, y como particularidad del personal laboral, podemos destacar que la letra b) del artículo 37.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores²⁴, dispone: <dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad

10 Este documento es de carácter didáctico e informativo.

11 Al igual que en el Manual práctico de legislación en materia de personal del Principado de Asturias editado por CCOO, se omiten de forma intencionada la regulación sobre permisos del personal estatutario, del personal docente o del personal de la Administración de Justicia, para dotar a este texto de la máxima sencillez.

12 Art 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

13 Ver Manual práctico de legislación en materia de personal del Principado de Asturias editado por CCOO.

14 Artículo 37 y 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Ver Manual práctico de legislación en materia de personal del Principado de Asturias editado por CCOO.

15 V Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración del Principado de Asturias. Ver Manual práctico de legislación en materia de personal del Principado de Asturias editado por CCOO.

16 Art 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, reformado por 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.

17 Ver anexo legislativo de este apéndice.

18 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. (BOPA de 12 de septiembre de 2018)

19 Ver Manual práctico de legislación en materia de personal del Principado de Asturias editado por CCOO.

20 Ver Manual práctico de legislación en materia de personal del Principado de Asturias editado por CCOO.

21 Acuerdo de 30 de abril de 2013 del Consejo de Gobierno, de adecuación del V Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración del Principado de Asturias y del convenio Colectivo del Hospital de Oriente de Asturias "Francisco Grande Covián" y de las condiciones del personal laboral del Ente Público de Servicios Tributarios de la Administración del Principado de Asturias al Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, y al Plan Económico-Financiero de Reequilibrio del Principado de Asturias 2012-2014 en materia de permisos y vacaciones. (BOPA de 3 de mayo de 2013).

22 Acuerdo de 30 de abril de 2013 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 11 de abril de 2013, en materia de horario, vacaciones, permisos y régimen de ausencias de sus empleados públicos. (BOPA 3-V-2013)

23 Acuerdo de 27 de enero de 2016, 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 18 de enero de 2016, de modificación del Acuerdo de 11 de abril de 2013, de la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias, en materia de horario, vacaciones, permisos y régimen de ausencias de los empleados públicos. (BOPA de 29-I-2016)

24 Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre Aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y reformado 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, (BOE de 7 de marzo de 2019),

graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.>

Para el personal laboral ²⁵ el permiso de cirugía mayor ambulatoria del cónyuge, así como de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad recogido en la letra a) del apartado 2 de la cláusula sexta del Acuerdo de 30 de abril de 2013 del Consejo de Gobierno ^{26 27}, es incompatible con el permiso previsto en el artículo 37.3.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

2. PERMISOS RETRIBUIDOS DEL PERSONAL FUNCIONARIAL GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.

El personal funcionarial general de la Administración del Principado de Asturias tendrá los permisos retribuidos recogidos en los artículos 48 y 49 del TREBEP con carácter básico ^{28 29 30}, con la regulación más beneficiosa contenida en el artículo 11 del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos ^{31 32}, interpretados conforme a los criterios interpretativos recogidos en la Resolución de 4 de septiembre de 2018 ^{33 34 35}.

IV. PERMISOS RETRIBUIDOS COMUNES PARA TODO EL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.

²⁵ Disposición octava de la 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 sus organismos y entes públicos.

²⁶ Acuerdo de 30 de abril de 2013 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 11 de abril de 2013, en materia de horario, vacaciones, permisos y régimen de ausencias de sus empleados públicos. (BOPA 3-V-2013)

²⁷ Letra a) apartado 2 de la cláusula sexta del Acuerdo de 30 de abril de 2013 del Consejo de Gobierno: <por cirugía mayor ambulatoria del cónyuge, así como de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, un día, que puede coincidir con el día de la intervención o con el posterior a la misma. El permiso podrá ampliarse en un día más en caso de ser precisa la asistencia al sujeto causante durante el reposo domiciliario a consecuencia de la intervención. Tendrán la consideración de cirugía mayor ambulatoria aquellos procedimientos quirúrgicos en los que, sin tener en cuenta la anestesia aplicada y tras un periodo variable de tiempo, los pacientes retornan a su domicilio el mismo día de la intervención.>

²⁸ Ver anexo legislativo de este Apéndice.

²⁹ La regulación básica de los artículos 48 y 49 del TREBEP ha dejado atrás parte de la regulación referente a permisos recogida en los artículos 73 y 74 de la Ley 3/1985, de 26 de diciembre, de ordenación de la función pública de la Administración del Principado de Asturias.

³⁰ Ver Manual práctico de legislación en materia de personal del Principado de Asturias editado por CCOO.

³¹ 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 (BOPA de 18-IX-2013) modificado por el Decreto 1/2016, de 27 de enero, de primera modificación del 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, (BOPA de 29-I-2016).

³² Ver Manual práctico de legislación en materia de personal del Principado de Asturias editado por CCOO.

³³ Ver Manual práctico de legislación en materia de personal del Principado de Asturias editado por CCOO.

³⁴ La sección 2ª del capítulo IV del Título V de la Ley 3/1985, de 26 de diciembre, de ordenación de la función pública de la Administración del Principado de Asturias regula permisos y licencias en sus artículos 73 y 74, debiendo entenderse derogado lo que contradice o se opone al TREBEP, (disposición derogatoria única y disposiciones finales del TREBEP).

³⁵ Las condiciones de trabajo aplicables al personal de la Administración del Principado de Asturias se encontraban reguladas, en desarrollo de la legislación básica, en el Acuerdo de 11 de abril de 2013 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, acuerdo que fue modificado por la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias el 18 de enero de 2016 y ratificado el 27 de enero de 2016 por el Consejo de Gobierno.

El 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, tiene un contenido más amplio que el Acuerdo de la Mesa General por lo que en determinados ámbitos, como las medidas de flexibilidad horaria y el régimen de formación, los criterios interpretativos de las instrucciones de la Resolución de 4 de septiembre de 2018 afectan sólo al personal funcionario.

3. PERMISOS POR FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR.

- Por fallecimiento de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.³⁶
- Por fallecimiento de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, siete días hábiles cuando el suceso se produzca fuera de la península o del territorio nacional.^{37 38}
- Cuando se trate del fallecimiento de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.³⁹
- Por fallecimiento de un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de seis días hábiles cuando el suceso se produzca fuera de la península o del territorio nacional.^{40 41}

Se entenderá por distinta localidad⁴² 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.

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. No computará como día de permiso el día en que el empleado público se ausente de su puesto de trabajo por esta causa.⁴³

4. PERMISO POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE DE UN FAMILIAR.

- Por accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.⁴⁴
- Por accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, siete días hábiles cuando el suceso se produzca fuera de la península o del territorio nacional.^{45 46}
- Cuando se trate del accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.⁴⁷

36 Art. 48 a) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

37 Art 11. 2 f) del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de funcionarios de la Administración de Asturias.

38 Apartado 1 letra a) de la cláusula sexta del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de abril de 2013, por el que se ratifica el 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. (BOPA 3-V-2013)

39 Art 48 a) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

40 Art 11.2 f) del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de funcionarios de la Administración de Asturias.

41 Apartado 1 letra a) de la cláusula sexta del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de abril de 2013, por el que se ratifica el 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. (BOPA 3-V-2013)

42 Punto 8.1 de la disposición octava de la 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 sus organismos y entes públicos.

43 Punto 8.1. de la disposición octava de la 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 sus organismos y entes públicos.

44 Art 48 a) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

45 Art 11. 2 f) del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de funcionarios de la Administración de Asturias.

46 Apartado 1 letra a) de la cláusula sexta del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de abril de 2013, por el que se ratifica el 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. (BOPA 3-V-2013)

47 Art 48 a) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

- Cuando se trate de accidente o enfermedad grave de un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de seis días hábiles por accidente o enfermedad grave cuando el suceso se produzca fuera de la península o del territorio nacional.^{48 49}

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.⁵⁰

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 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.⁵¹

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 comprende⁵²:

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.

5. PERMISO POR TRASLADO DE DOMICILIO.

- Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.^{53 54}
- Por traslado de domicilio con cambio de localidad de residencia, dos días.^{55 56}

⁴⁸ Art 11. 2 f) del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de funcionarios de la Administración de Asturias.

⁴⁹ Apartado 1 letra a) de la cláusula sexta del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de abril de 2013, por el que se ratifica el 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. (BOPA 3-V-2013)

⁵⁰ Punto 8.1. de la disposición octava de la 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 sus organismos y entes públicos.

⁵¹ Punto 8.1. de la disposición octava de la 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 sus organismos y entes públicos.

⁵² Apartado 3 del punto 8.1 de la disposición octava de la 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 sus organismos y entes públicos.

⁵³ Art 48 b) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

⁵⁴ Apartado 1 letra b) de la cláusula sexta del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de abril de 2013, por el que se ratifica el 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. (BOPA 3-V-2013)

⁵⁵ Art 11.2 g) del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de funcionarios de la Administración de Asturias.

⁵⁶ Apartado 1 letra b) de la cláusula sexta del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de abril de 2013, por el que se ratifica el 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. (BOPA 3-V-2013)

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.⁵⁷

6. PERMISO PARA REALIZAR FUNCIONES SINDICALES O DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.^{58 59}

7. PERMISO PARA CONCURRIR A EXÁMENES FINALES Y DEMÁS PRUEBAS DEFINITIVAS DE APTITUD.

- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.⁶⁰

Se entienden⁶¹ incluidas 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. 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.

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.

Para la asistencia a pruebas que tengan carácter parcial liberatorio de una parte del programa, siempre que se celebren en centros oficiales, y para la concurrencia a pruebas para la creación de bolsas de empleo temporales, el permiso se concederá por el tiempo mínimo pero suficiente para su realización, entendido como las horas de la jornada laboral necesarias para asistir al examen o la prueba.

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.

8. OTROS PERMISOS RELACIONADOS CON UN HIJO E HIJA.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas públicas embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.⁶²

⁵⁷ Punto 8.2 de la disposición octava de la 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 sus organismos y entes públicos.

⁵⁸ Art 48 c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

⁵⁹ Ver <Guía práctica de CCOO sobre la representación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa>, Editorial Bomarzo S.L., ISBN: 978-84-17310-10-3. Sexta Edición: 2018.

⁶⁰ Art 48 d) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

⁶¹ Punto 8.3 de la disposición octava de la 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 sus organismos y entes públicos.

⁶² Art 48 e) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

- Por el tiempo indispensable para la asistencia a técnicas de fecundación o reproducción asistida, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.^{63 64}

9. PERMISOS POR LACTANCIA.⁶⁵

- f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.
- El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.
- Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.
- Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

10. PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS.

- Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada pública o el empleado público tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.⁶⁶
- Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.⁶⁷

11. PERMISOS POR RAZONES DE GUARDA LEGAL.

- Por razones de guarda legal, cuando el empleado tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.⁶⁸
- Tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo con la disminución de sus retribuciones que corresponda también el empleado que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.⁶⁹
- El personal empleado que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona menor de seis años (ESPECIFICO DEL PRINCIPADO), persona mayor que requiera especial dedicación o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de un tercio o un medio, percibiendo respectivamente el ochenta o el sesenta por cien de la totalidad de sus retribuciones. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge, o de un familiar, hasta el segundo

63 Art 11.2 c) del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de funcionarios de la Administración de Asturias.

64 Apartado 2 letra c) de la cláusula sexta del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de abril de 2013, por el que se ratifica el 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. (BOPA 3-V-2013)

65 TREBEP 48 f. Con esta modificación la dirección general de función pública entiende superadas las instrucciones relativas al permiso de lactancia, que se recogen en la disposición octava de la Resolución de 4 de septiembre del 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 Organismos y entes Públicos.

66 Art 48 g) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

67 Art 48 g) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

68 Art 48 h) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

69 Art 48 h) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse autónomamente, y que no desempeñe actividad retribuida.^{70 71}

En el caso de que dos o más personas de un mismo centro generasen derecho a la reducción de jornada por los motivos expuestos y por el mismo sujeto causante, se podrá, por necesidades del servicio debidamente motivadas, limitar su ejercicio simultáneo.^{72 73}

Trimestralmente se pondrá a disposición de la representación del personal la información sobre el número de personas que disfrutaran del régimen de jornada reducida y el centro en el que prestan servicios.^{74 75}

Estas autorizaciones de reducción de jornada serán competencia de quien ostente la titularidad de cada Consejería, debiendo comunicarse a la Dirección General competente en materia de función pública.^{76 77 78}

12. PERMISO POR ATENDER EL CUIDADO DE UN FAMILIAR DE PRIMER GRADO POR ENFERMEDAD MUY GRAVE

- **Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.⁷⁹**

- Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.⁸⁰

⁸¹ 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. 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. 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. Esta reducción de jornada es incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad económica, remunerada o no, durante el horario objeto de reducción.

70 Art 11. 2 h) del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de funcionarios de la Administración de Asturias.

71 Apartado 1 de la cláusula tercera del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de abril de 2013, por el que se ratifica el 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. (BOPA 3-V-2013)

72 Art 11. 2 h) del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de funcionarios de la Administración de Asturias.

73 Apartado 1 de la cláusula tercera del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de abril de 2013, por el que se ratifica el 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. (BOPA 3-V-2013)

74 Apartado 5 de la cláusula tercera del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de abril de 2013, por el que se ratifica el 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. (BOPA 3-V-2013)

75 Art 11. 2 h) del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de funcionarios de la Administración de Asturias.

76 Art 11. 2 h) del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de funcionarios de la Administración de Asturias.

77 Apartado 6 de la cláusula tercera del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de abril de 2013, por el que se ratifica el 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. (BOPA 3-V-2013)

78 Las reducciones de jornada previstas en la cláusula tercera del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de abril de 2013 son incompatibles entre sí. [Apartado 4 de la cláusula tercera del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de abril de 2013, por el que se ratifica el 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. (BOPA 3-V-2013)]

79 Art 48 i) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

80 Art 48 i) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

81 Punto 8.5 de la disposición octava de la 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 sus organismos y entes públicos.

13. PERMISO POR TIEMPO INDISPENSABLE PARA EL CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE.

Este permiso es por el 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.⁸²

Se entenderá por tiempo indispensable^{83 84 85} 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*⁸⁶ como permanente o simple, permiso de conducción, certificados o registros en centros oficiales, requerimientos o trámites notariales, asistencia a plenos o comisiones informativas y de gobierno del personal funcionario que ostente la condición de miembro de los órganos de gobierno municipales, asistencia a tutorías escolares de hijos, de acogidos, acompañamiento a parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad para la asistencia médica o para la realización de trámites puntuales cuando sea preciso este acompañamiento por razón de discapacidad o por razón de su estado o edad, o cualquier otro trámite obligado ante organismos oficiales, y acompañamiento a hijos menores a asistencia médica, todo ello salvo que estos trámites puedan realizarse fuera de la jornada normal de trabajo.

Se entiende por “su estado o edad”⁸⁷ 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.

Se entenderá⁸⁸ 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.⁸⁹ 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.

82 Art 48 j) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

83 Artículo 14.2 del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de funcionarios de la Administración de Asturias.

84 Apartado 2 de la cláusula octava del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de abril de 2013, por el que se ratifica el 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. (BOPA 3-V-2013)

85 Punto 8.6 de la disposición octava de la 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 sus organismos y entes públicos.

86 Hoy <delegación de guarda con fines de adopción>: Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia y modificación del Código Civil.

87 Punto 8.6 de la disposición octava de la 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 sus organismos y entes públicos.

88 Punto 8.6 de la disposición octava de la 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 sus organismos y entes públicos.

89 La Disposición novena de la 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 sus organismos y entes públicos en su apartado 2 dispone que: <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.>

En concreto ⁹⁰ 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. ⁹¹

14. PERMISO POR ASUNTOS PARTICULARES.

- Por asuntos particulares, seis días al año. ⁹²
- El personal empleado público tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. ^{93 94}

La concesión de este permiso únicamente viene condicionada por las necesidades del servicio. ⁹⁵

El personal podrá distribuir estos días de permiso a lo largo del año ⁹⁶, respetando siempre las necesidades del servicio. 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. ^{97 98}

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. ⁹⁹

⁹⁰ Punto 8.6 de la disposición octava de la 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 sus organismos y entes públicos.

⁹¹ Punto 8.6 de la disposición octava de la 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 sus organismos y entes públicos: <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.>

⁹² Art 48 k) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

⁹³ Art 11. 1 del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de funcionarios de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos, introducido por el Decreto 1/2016, de 27 de enero, de primera modificación del Decreto 72/2013, de 11 de septiembre.

⁹⁴ Párrafo introducido por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de enero de 2016 (BOPA 29-I-2016), que modifica la Cláusula sexta del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de abril de 2013, por el que se ratifica el 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. (BOPA 3-V-2013)

⁹⁵ Punto 8.7 de la disposición octava de la 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 sus organismos y entes públicos.

⁹⁶ Punto 8.7 de la disposición octava de la 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 sus organismos y entes públicos.

⁹⁷ Párrafo final del apartado 1 de la cláusula octava del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de abril de 2013, por el que se ratifica el 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. (BOPA 3-V-2013)

⁹⁸ Artículo 14 párrafo sexto del apartado 1 del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de funcionarios de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos.

⁹⁹ Punto 8.7 de la disposición octava de la 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 sus organismos y entes públicos.

Los días de permiso por asuntos particulares ^{100 101} se devengarán por año completo trabajado o parte proporcional en función del tiempo de servicios prestados a lo largo del año, redondeando al alza las fracciones iguales o superiores a medio día, siempre que se haya generado el derecho al disfrute del primer día (Ejemplo 3,5 son 4 y 3,2 son 3 días).

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, 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. ^{102 103} La misma regla proporcional al tiempo de servicios prestados se aplicará los días de asuntos particulares adicionales por antigüedad. ¹⁰⁴

Los días de permiso por asuntos particulares podrán acumularse a los días de vacaciones ¹⁰⁵, salvo en los casos de disfrute obligado del periodo de vacaciones por cierre del centro de trabajo. ¹⁰⁶

Podrán disfrutarse ^{107 108} en cualquier momento a lo largo del año, salvo por necesidades del servicio debidamente motivadas, y siempre con autorización de las Secretarías Generales Técnicas u órganos asimilados de los correspondientes organismos, previo informe de las jefaturas de servicio.

Una vez producida la autorización ^{109 110}, si por necesidades del servicio debidamente motivadas, se modificase la fecha de su disfrute con menos de una semana de antelación a la prevista, se tendrá derecho al abono de los gastos que por tal motivo se hubiesen ocasionado, previa justificación documental de los mismos.

Para el personal contratado a tiempo parcial ¹¹¹ 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.

No se podrán intercalar ¹¹² 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.

100 Apartado 1 de la cláusula octava del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de abril de 2013, por el que se ratifica el 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. (BOPA 3-V-2013)

101 Artículo 14 párrafo primero del apartado 1 del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de funcionarios de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos, redactado por el Decreto 1/2016, de 27 de enero, de primera modificación del Decreto 72/2013, de 11 de septiembre.

102 Párrafo segundo del apartado 1 de la cláusula octava del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de abril de 2013, por el que se ratifica el 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. (BOPA 3-V-2013)

103 Artículo 14 párrafo segundo del apartado 1 del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de funcionarios de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos, redactado por el Decreto 1/2016, de 27 de enero, de primera modificación del Decreto 72/2013, de 11 de septiembre.

104 Punto 8.7 de la disposición octava de la 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 sus organismos y entes públicos.

105 Párrafo tercero del apartado 1 de la cláusula octava del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de abril de 2013, por el que se ratifica el 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. (BOPA 3-V-2013)

106 Artículo 14 párrafo tercero del apartado 1 del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de funcionarios de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos.

107 Párrafo cuarto del apartado 1 de la cláusula octava del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de abril de 2013, por el que se ratifica el 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. (BOPA 3-V-2013)

108 Artículo 14 párrafo cuarto del apartado 1 del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de funcionarios de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos.

109 Párrafo quinto del apartado 1 de la cláusula octava del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de abril de 2013, por el que se ratifica el 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. (BOPA 3-V-2013)

110 Artículo 14 párrafo quinto del apartado 1 del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de funcionarios de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos.

111 Apartado 6 del punto 8.7 de la disposición octava de la 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 sus organismos y entes públicos.

112 Apartado 7 del Punto 8.7 de la disposición octava de la 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 sus organismos y entes públicos.

LOS DÍAS COMPENSATORIOS (24 Y 31 de diciembre que caigan en sábado o domingo y los festivos laborales que existan en cada año natural, de ámbito nacional o autonómico que coincidan en sábado) SE DISFRUTAN COMO LOS DÍAS POR ASUNTOS PARTICULARES.

De conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional 13ª del TREBEP. **Permiso por asuntos particulares por antigüedad.**

Las Administraciones Públicas podrán establecer hasta dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Así, (ejemplo) un empleado público que tenga 8 trienios, tendría derecho a tres días adicionales más (2 a partir del 6ª y uno más a partir del 8º: total: 9 días por asuntos particulares.

15. PERMISO POR MATRIMONIO.

- Por matrimonio, quince días. ¹¹³SON NATURALES
- La inscripción en el Registro de Uniones de Hecho del Principado de Asturias se equiparará al matrimonio a efectos de la concesión de dicho permiso, resultando excluyente entre sí el disfrute por ambas causas, en caso de tratarse de los mismos cónyuges. ^{114 115}

El disfrute del permiso ^{116 117} puede ser inmediatamente anterior o posterior al hecho causante, pudiendo ser también de disfrute continuado o partido, distribuyendo en este caso los quince días naturales en dos periodos, antes y después de la fecha del hecho causante. En el supuesto de que el hecho causante tenga lugar en día no laborable o festivo, el permiso comenzará a computarse a partir del primer día laborable. Los días del permiso pueden acumularse al periodo vacacional.

16. PERMISO POR NACIMIENTO DE LA MADRE BIOLÓGICA. ¹¹⁸

- El permiso por nacimiento de 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.
- 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.

¹¹³ Art 48 I) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

¹¹⁴ Art 14.3 del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de funcionarios de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos

¹¹⁵ Apartado 3 de la cláusula octava del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de abril de 2013, por el que se ratifica el 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. (BOPA 3-V-2013)

¹¹⁶ Art 14.3 del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de funcionarios de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos

¹¹⁷ Apartado 3 de la cláusula octava del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de abril de 2013, por el que se ratifica el 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. (BOPA 3-V-2013)

¹¹⁸ Artículo 49 apartado a) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, reformado por 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.

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.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada pública 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. Las empleadas públicas que hayan hecho uso del permiso por nacimiento 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. [Explicación recogida en el propio artículo 49 del TREBEP]

17. PERMISO POR ADOPCIÓN, POR GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, O ACOGIMIENTO, TANTO TEMPORAL COMO PERMANENTE.¹¹⁹

- 49 b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
 - En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.
 - Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.
 - El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.
 - Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.
 - Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.
 - Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.
 - Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
- Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

18. PERMISO DEL PROGENITOR DIFERENTE DE LA MADRE BIOLÓGICA POR NACIMIENTO, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN DE UN HIJO O HIJA.¹²⁰

- 49 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

¹¹⁹ Artículo 49 apartado b) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, redactado por 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.

¹²⁰ Artículo 49 apartado c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, redactado por 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.

dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

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

- En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

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

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

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

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

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

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

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

19. PERMISO POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO SOBRE LA MUJER EMPLEADA.¹²¹

- d) Permiso por razón de violencia de género o de violencia sexual sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencias sexuales, 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 o de violencias sexuales, 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 a 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.

20. PERMISO POR CUIDADO DE HIJO MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE.¹²²

- e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente

¹²¹ Artículo 49 apartado d) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, redactado por 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.

¹²² Art 49 e) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobador por Real Decreto Legislativo 5/2015, de

trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 años de edad del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

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

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

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

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

- Esta reducción de jornada ¹²³ ¹²⁴ podrá superar el porcentaje del 50 por 100 alcanzando, como máximo, hasta el 75 por 100, cuando se acredite debidamente su necesidad para el cumplimiento de la finalidad del permiso, atendiendo a criterios de edad, estado de salud en general, discapacidades y otras condiciones similares del menor, naturaleza, tipo y gravedad de la enfermedad que padece, los síntomas, grado de desarrollo, riesgo para la vida, tratamiento necesario y frecuencia, así como la dureza y efectos secundarios del mismo, la situación familiar y personal del menor y del potencial beneficiario y las necesidades del servicio debidamente motivadas.

- Excepcionalmente, se podrá autorizar que esta reducción se acumule en jornadas completas, durante el tiempo que resulte estrictamente necesario. Dicha acumulación tendrá lugar en los siguientes supuestos:

- Fases críticas de la enfermedad y todas aquellas circunstancias relacionadas con su evolución que, de acuerdo con los informes médicos correspondientes, requieran de un cuidado más intenso.
- Que por razón de la distancia entre el centro de trabajo y el centro hospitalario no resulte viable una reducción de jornada diaria para dar cumplimiento a la finalidad del permiso.
- Que resulte necesario para garantizar la finalidad del permiso por motivos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

21. PERMISO PARA HACER EFECTIVO EL DERECHO A LA PROTECCIÓN Y A LA ASISTENCIA SOCIAL INTEGRAL COMO CONSECUENCIA DE LA ACTIVIDAD TERRORISTA.

- Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral ¹²⁵, los empleados que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de empleados públicos y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los empleados públicos amenazados en

¹²³ Art 11. 1 bis del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de funcionarios de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos, introducido por el Decreto 1/2016, de 27 de enero, de primera modificación del Decreto 72/2013, de 11 de septiembre.

¹²⁴ Párrafo introducido por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de enero de 2016 (BOPA de 29-I-2016), que modifica la Cláusula sexta del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de abril de 2013, por el que se ratifica el 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, (BOPA 3-V-2013), introduciendo un nuevo apartado 1 bis con esa redacción.

¹²⁵ Art 49 f) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre

los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a 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 establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas ¹²⁶ serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

22. PERMISO POR CIRUGÍA MAYOR AMBULATORIA DEL CÓNYUGE, ASÍ COMO DE UN FAMILIAR DENTRO DEL PRIMER GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD. Este es un permiso específico del Principado, que ha sido mejorado por la modificación del art. 48 A) del TREBEP

- Por cirugía mayor ambulatoria del cónyuge ^{127 128}, así como de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, un día, que puede coincidir con el día de la intervención o con el posterior a la misma.
- El permiso podrá ampliarse en un día más en caso de ser precisa la asistencia al sujeto causante durante el reposo domiciliario a consecuencia de la intervención. ^{129 130}

Tendrán la consideración de cirugía mayor ambulatoria aquellos procedimientos quirúrgicos en los que, sin tener en cuenta la anestesia aplicada y tras un período variable de tiempo, los pacientes retornan a su domicilio el mismo día de la intervención. ^{131 132}

La duración del permiso es ¹³³, con carácter general, de un día que puede coincidir con el día de la intervención o con el posterior.

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.

Para el personal laboral ¹³⁴ 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.

48 a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o **intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario**, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o

¹²⁶ Art 49 f) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre

¹²⁷ Art 11.2 a) del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de funcionarios de la Administración de Asturias.

¹²⁸ Apartado 2 letra a) de la cláusula sexta del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de abril de 2013, por el que se ratifica el 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. (BOPA 3-V-2013)

¹²⁹ Apartado 2 letra a) de la cláusula sexta del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de abril de 2013, por el que se ratifica el 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. (BOPA 3-V-2013)

¹³⁰ Art 11.2 a) del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de funcionarios de la Administración de Asturias.

¹³¹ Apartado 2 letra a) de la cláusula sexta del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de abril de 2013, por el que se ratifica el 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. (BOPA 3-V-2013)

¹³² Art 11.2 a) del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de funcionarios de la Administración de Asturias.

¹³³ Punto 8.9 de la disposición octava de la 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 sus organismos y entes públicos.

¹³⁴ Apartado 3 del punto 8.9 de la disposición octava de la 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 sus organismos y entes públicos.

afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Como esta disposición tiene CARÁCTER BÁSICO: se aplicará por ser más beneficiosa, frente a lo establecido en el Principado en el art. 11 del Decreto 72/2013; que contempla el supuesto de CIRUGÍA MAYOR AMBULATORIA DEL CÓNYUGE, UN FAMILIAR DENTRO DEL PRIMER GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD: 1 día y un día más en caso de ser precisa la asistencia al sujeto causante durante el reposo domiciliario a consecuencia de la intervención. En el Principado, a diferencia de lo que sucede en el TREBEP, no se contempla el SEGUNDO GRADO de consanguinidad o afinidad.

23. PERMISO POR MATRIMONIO O INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE UNIONES DE HECHO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS, DE PADRES, HIJOS Y HERMANOS.

- Por matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho del Principado de Asturias, de padres, hijos y hermanos y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, el día coincidente con la fecha de su celebración.
^{135 136}

24. PERMISO DE PADRES CON HIJOS O ACOGIDOS CON DISCAPACIDAD.

- Por el tiempo indispensable ^{137 138} en el caso de padres con hijos o acogidos con discapacidad, para poder asistir a reuniones de coordinación del centro de educación especial, donde reciban tratamiento o para acompañarlos si han de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

25. PERMISO POR CONCURRIR CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALMENTE GRAVES QUE AFECTEN AL EMPLEADO PÚBLICO.

- Por concurrir circunstancias excepcionalmente graves que afecten al empleado público, los días estrictamente necesarios ^{139 140}, hasta un máximo de cinco días hábiles, previo informe de la Jefatura de Servicio u órgano asimilado.
- En todo caso, la concesión quedará supeditada a que la causa esté debidamente justificada y a que ya se hayan agotado todos los días de vacaciones y permisos a que pudiera tener derecho el solicitante. ^{141 142}

Se consideran "circunstancias excepcionalmente graves" ¹⁴³ 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.

¹³⁵ Art 11.2 b) del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de funcionarios de la Administración de Asturias.

¹³⁶ Apartado 2 letra b) de la cláusula sexta del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de abril de 2013, por el que se ratifica el 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. (BOPA 3-V-2013)

¹³⁷ Art 11.2 d) del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de funcionarios de la Administración de Asturias.

¹³⁸ Apartado 2 letra d) de la cláusula sexta del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de abril de 2013, por el que se ratifica el 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. (BOPA 3-V-2013)

¹³⁹ Art 11.2 e) del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de funcionarios de la Administración de Asturias.

¹⁴⁰ Apartado 2 letra e) de la cláusula sexta del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de abril de 2013, por el que se ratifica el 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. (BOPA 3-V-2013)

¹⁴¹ Apartado 2 letra e) de la cláusula sexta del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de abril de 2013, por el que se ratifica el 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. (BOPA 3-V-2013)

¹⁴² Art 11.2 e) del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de funcionarios de la Administración de Asturias.

¹⁴³ Punto 8.10 de la disposición octava de la 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

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.

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.

26. PERMISO POR SEMANA GRANDE DE FIESTAS.

El personal que preste servicios en centros ubicados en concejos que efectúen declaración de semana grande de fiestas o semana de fiestas patronales de la localidad en que radique el centro en que presten servicios, disfrutarán durante la misma y acomodada a las necesidades del servicio, de una hora de reducción de jornada. Cuando, por razones de organización del servicio, esta reducción no pueda disfrutarse durante las mencionadas semanas, el citado personal podrá acordar otras fechas de disfrute con la dirección del centro o jefatura de la correspondiente unidad administrativa.^{144 145}

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.¹⁴⁶

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.¹⁴⁷

27. PERMISO POR ASISTENCIA AL RECONOCIMIENTO MÉDICO DE EMPRESA Y PARA LA RECOGIDA DE PRENDAS DE TRABAJO

El tiempo necesario que se considerará de trabajo efectivo. Se encuentra regulado en el art. 2.3 del Decreto 72/2013, del Principado de Asturias.

V. OTRAS CARACTERÍSTICAS RELATIVAS A LOS PERMISOS RETRIBUIDOS.

28. DISPOSICIONES COMUNES A LOS PERMISOS.

A los efectos de la concesión de permisos¹⁴⁸, el cómputo del parentesco se realizará de conformidad con las reglas establecidas en los artículos 915 y siguientes del Código Civil¹⁴⁹ y de acuerdo con los siguientes criterios:

relativos a las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración del Principado de Asturias y sus organismos y entes públicos.

144 Apartado 7 de la cláusula tercera del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de abril de 2013, por el que se ratifica el 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. (BOPA 3-V-2013)

145 Art 4.1 c) del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de funcionarios de la Administración de Asturias.

146 Disposición segunda de la 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 sus organismos y entes públicos.

147 Disposición segunda de la 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 sus organismos y entes públicos.

148 Disposición quinta de la 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 sus organismos y entes públicos.

149 Código Civil. Artículo 915. La proximidad del parentesco se determina por el número de generaciones. Cada generación forma un grado. Artículo 916. La serie de grados forma la línea, que puede ser directa o colateral. Se llama directa la constituida por la serie de grados entre personas que descienden una de otra. Y colateral la constituida

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.^{150 151 152}

b) Se entenderán comprendidos como parientes por afinidad en segundo grado, además de los hermanos del cónyuge, los cónyuges de los hermanos.¹⁵³

c) Entre los afines de un cónyuge y los de otro cónyuge no existe afinidad.¹⁵⁴

d) En aquellos permisos en los que no esté expresamente mencionado, se entenderá equiparado el cónyuge al familiar de primer grado.¹⁵⁵

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.¹⁵⁶

Se entenderá por personas con discapacidad^{157 158 159}, de conformidad con el artículo 59 del Estatuto Básico del Empleado Público, las definidas en el Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Además:¹⁶⁰

por la serie de grados entre personas que no descienden unas de otras, pero que proceden de un tronco común. Artículo 917. Se distingue la línea recta en descendente y ascendente. La primera une al cabeza de familia con los que descienden de él. La segunda liga a una persona con aquellos de quienes desciende. Artículo 918. En las líneas se cuentan tantos grados como generaciones o como personas, descontando la del progenitor. En la recta se sube únicamente hasta el tronco. Así, el hijo dista del padre un grado, dos del abuelo y tres del bisabuelo. En la colateral se sube hasta el tronco común y después se baja hasta la persona con quien se hace la computación. Por esto, el hermano dista dos grados del hermano, tres del tío, hermano de su padre o madre, cuatro del primo hermano y así en adelante.>

150 Artículo 14.4 del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de funcionarios de la Administración de Asturias.

151 Apartado 4 de la cláusula octava del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de abril de 2013, por el que se ratifica el 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. (BOPA 3-V-2013)

152 Disposición quinta de la 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 sus organismos y entes públicos.

153 Disposición quinta de la 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 sus organismos y entes públicos.

154 Disposición quinta de la 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 sus organismos y entes públicos.

155 Disposición quinta de la 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 sus organismos y entes públicos.

156 Disposición quinta de la 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 sus organismos y entes públicos.

157 Apartado 5 de la cláusula octava del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de abril de 2013, por el que se ratifica el 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. (BOPA 3-V-2013)

158 El texto original señalaba el artículo 1 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Esta ley ha sido actualmente derogada por haberse integrado en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, de ahí que hagamos referencia en este documento de carácter informativo al Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y no a la Ley 51/2003, de 2 de diciembre.

159 Art 14.5 del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de funcionarios de la Administración de Asturias.

160 Disposición quinta de la 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 sus organismos y entes públicos.

- 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. 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.
- 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.
- 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. Quienes por intervenir en cualquier fase del procedimiento de concesión de permisos tuvieren conocimiento de los datos sanitarios del afectado estarán obligados al secreto profesional respecto de los mismos y al deber de guardarlos, obligaciones que subsistirán aun después de finalizar el correspondiente procedimiento y su vinculación orgánica o funcional con las unidades que hubieran intervenido en su tramitación.
- 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.

29. CÓMPUTO Y DISFRUTE DE PERMISOS.

Cuando el permiso se establezca expresamente por días hábiles ¹⁶¹ 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.

30. PÉRDIDA O SUSPENSIÓN DEL DERECHO AL SUBSIDIO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR. ¹⁶²

El derecho al subsidio por nacimiento y cuidado de menor podrá ser denegado, anulado o suspendido, cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajará por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso.

31. ADAPTACIÓN NORMATIVA. ¹⁶³

Todas las referencias realizadas en textos normativos a las prestaciones y permisos de maternidad y paternidad se entenderán referidas a las nuevas prestaciones y permisos contemplados 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.

32. NORMATIVA DEROGADA. ¹⁶⁴

Quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango se opongan o contradigan lo dispuesto 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.

¹⁶¹ Disposición sexta de la 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 sus organismos y entes públicos.

¹⁶² Artículo 180 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, reformado por 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.

¹⁶³ Disposición adicional única 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.

¹⁶⁴ Disposición derogatoria única 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.

33. ENTRADA EN VIGOR DE LAS MEDIDAS ESTABLECIDAS 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. ¹⁶⁵

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 entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el <Boletín Oficial del Estado>. Así, entró en vigor el día 8 de marzo de 2019.

La regulación introducida por el presente real decreto-ley en materia de adaptación de jornada, reducción de jornada por cuidado del lactante, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento en el trabajo por cuenta ajena, público y privado, así como a las prestaciones de Seguridad Social correspondientes, será de aplicación a los supuestos que se produzcan o constituyan a partir de su entrada en vigor.

En concreto, la prestación económica por cuidado de la lactante prevista en el capítulo VII del título II del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, será de aplicación a los nacimientos, adopciones, guarda con fines de adopción o acogimiento que se produzcan o constituyan a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley.

Lo dispuesto en el apartado tres del artículo 3 entrará en vigor el día primero del mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

VI. REDUCCIONES DE JORNADA

34. DISPOSICIONES COMUNES A LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL Y POR CUIDADO DIRECTO DE FAMILIARES. ¹⁶⁶

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.

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.

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.

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.

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.

35. ESPECIALIDADES EN MATERIA DE JORNADA

Posibilidad de jornada reducida continua e ininterrumpida de 9:00 a 14:00 horas, percibiendo el 75% de sus retribuciones. Los requisitos necesarios para producirse la misma, se encuentran regulados en el art. 4 del Decreto 72/2013 del Principado y son los siguientes:

- que resulte compatible con las funciones del puesto desempeñado y con las del centro de trabajo
- el informe previo y favorable de la SGT u órgano competente en materia de personal del correspondiente organismo

¹⁶⁵ Disposición final segunda 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.

¹⁶⁶ Disposición séptima de la 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 sus organismos y entes públicos.

- su autorización corresponde al titular de cada Consejería, debiendo comunicarse a la D.G competente en materia de función pública

Existen ciertos supuestos en los que no puede aplicarse pues se trata del personal siguiente:

- Personal que ocupe puestos de nivel 28 o superior
- Jefaturas de Servicio, cualquiera que sea su nivel
- Personal que, por la naturaleza y características del puesto de trabajo desempeñados o del grado personal consolidado, tenga asignado el complemento específico B o C.

36. REDUCCIÓN DE JORNADA PARA PERSONAL ADSCRITO A LOS CENTROS E INSTITUCIONES SANITARIAS DEL SESPA

En los casos en que resulte compatible con las funciones del puesto desempeñado y con las del centro de trabajo, previo informe favorable de la jefatura de servicio o unidad que corresponda. La reducción regulada es entre 1/3 y 1/2 aplicándose una reducción proporcional de sus retribuciones. No podrá reconocerse esta reducción de jornada a los profesionales que ocupen puestos de jefatura, coordinación o supervisión.

La autorización de esta reducción corresponderá al órgano competente en materia de personal del SESPA.

VII. PERMISOS NO RETRIBUÍDOS

Regulados en el art. 13 del Decreto 72/2013, del Principado de Asturias, que, a diferencia de los analizados en apartados anteriores, tienen el carácter de no retribuidos. En dicha normativa se establecen los siguientes:

a) Permisos sin sueldo:

Requisitos subjetivos: haber cumplido al menos un año de servicios efectivos.

Período de disfrute: no inferior a 10 días ni superior a 10 meses (cómputo en días naturales)

Límites: se pueden denegar por razones de servicio debidamente motivadas

duración acumulada: no más de 12 meses cada 2 años

no intercalables con el disfrute de días por asuntos particulares

sí es personal docente que preste servicios en centros escolares vinculados al calendario escolar: aplicable según instrucciones de la Consejería competente en Educación.

b) Permiso sin sueldo por enfermedad grave o irreversible, que requiera una atención continuada del cónyuge:

Duración: 1 año

Requisitos: acreditar la calificación de la enfermedad

c) Permiso sin sueldo para cursar estudios oficiales o de especialización relacionados con el puesto de trabajo:

Duración: 1 año

d) Permiso sin sueldo para la realización de tratamientos rehabilitadores de alcoholismo, toxicomanías u otras adicciones, en régimen de internado en centros reconocidos por la Administración.

Duración: 1 año

e) Permiso no retribuido para el cuidado de hijos menores de 12 años, que por prescripción médica no puedan asistir al centro escolar

Duración: en tanto se prolongue esta circunstancia y hasta un máximo de 5 días al año que se computan en días laborables.

f) Permiso sin sueldo para los empleados públicos que sean nombrados funcionarios en prácticas con duración de las prácticas o del curso selectivo previsto en la convocatoria

Duración: la del curso selectivo

- g) Permiso no retribuido para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

Duración: máxima de 3 meses al año.

Consecuencias derivadas del disfrute de estos permisos:

Situación administrativa: servicio activo

La Administración mantendrá en alta especial en el correspondiente régimen de previsión social al funcionario mientras duren los mismos (en los supuestos e) y f) no se contempla esta situación)

En todos los supuestos el tiempo de permiso sin sueldo tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados a efectos de antigüedad.

VIII. VACACIONES

Reguladas en el art. 50 del TREBEP

1. Los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de 22 días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

2. Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

No obstante, lo anterior, en los casos de conclusión de la relación de servicios de los funcionarios públicos por causas ajenas a la voluntad de estos, tendrán derecho a solicitar el abono de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas; y en particular, en los casos de jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento, hasta un máximo de dieciocho meses. Se trata de adaptar la norma al criterio jurisprudencia de la UE en estos casos, cabe citar entre otras, la sentencia del TSJUE de 12 de junio de 2014 (Asunto C-118/13), en aplicación de la Directiva 2003/88.

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

Por su parte, el art. 9 del Decreto 72/2013 establece además una serie de **días adicionales de vacaciones en función de la antigüedad**:

15 años de servicio	23 días laborables
20 años de servicio	24 días laborables
25 años de servicio	25 días laborables
30 años de servicio	26 días laborables

Y establece una serie de reglas de disfrute de dicho período vacacional:

- Deben disfrutarse dentro del año natural

- Deben disfrutarse en períodos de 5 días laborables consecutivos, excepto 5 días al año
- No pueden sustituirse por compensación económica (excepción casusas involuntarias de cese)
- Incidencia de las situaciones de IT, riesgo embarazo-lactancia o permisos por madre biológica, acogimiento- adopción, otro progenitor y permiso acumulado de lactancia:
 - a) **Si se trata de periodo de vacaciones autorizado y no iniciado:** las vacaciones se podrán disfrutar en fecha distinta. Si no se pueden disfrutar dentro del año natural, se podrán disfrutar en el año natural siguiente (si fuese por IT se podrán disfrutar una vez finalizada dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.
 - b) **Si se trata de un periodo de vacaciones autorizado y ya iniciado:** el período de vacaciones quedará interrumpido, pudiendo disfrutarse el resto en período distinto.
Si no se pueden disfrutar dentro del año natural: se podrán disfrutar al año siguiente.
En este caso, el disfrute de las vacaciones pendientes se producirá de forma inmediata e ininterrumpida a la reincorporación, salvo por necesidades de servicio debidamente acreditadas.

El calendario vacacional debe aprobarse antes del 1 de abril de cada año

Si no existe acuerdo entre el personal de un centro en cuanto a los periodos a disfrutar y no estuviera establecido con anterioridad, se realizarán un sorteo, estableciéndose un sistema rotatorio.

***Supuestos de ampliación de los días de vacaciones:** (PERSONAL LABORAL, incluido en el V Convenio Colectivo de Personal Laboral: art. 25.5 y en dos supuestos:

1. Por disfrute de vacaciones obligadas en un mes de terminado: **3 días o los que proporcionalmente correspondan** (en cierres parciales). Condicionados a necesidades de servicio
2. Por disfrute de vacaciones fuera de junio- septiembre: **hasta 5 días** con el mismo condicionamiento de necesidades de servicio.

Este derecho se hará efectivo a partir del mes en que se cumpla la antigüedad referida.

Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del correspondiente año natural, pudiendo llevarse a cabo su disfrute, a petición del interesado, por períodos no inferiores a cinco días hábiles consecutivos. Sin perjuicio de lo anterior, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta cinco días hábiles por año natural que podrá realizarse en cualquier momento a lo largo del año, salvo necesidades del servicio debidamente motivadas.

Quienes no hubiesen completado un año efectivo de servicios, tendrán derecho al disfrute de un número de días, redondeando al alza la fracción inferior a un día, correspondientes al tiempo de servicios que previsiblemente prestarán durante el año natural, sin perjuicio de la liquidación que proceda en el supuesto de cese con anterioridad a la fecha prevista.

IX. EXCEDENCIAS

EXCEDENCIAS. ART. 89 TREBEP	
VOLUNTARIA Por interés particular	<ul style="list-style-type: none"> - Servicios previos efectivos en cualquiera de las AAPP: durante un periodo mínimo de 5 años INMEDIATAMENTE anteriores. - Duración no inferior a 2 años continuados. (art. 62.3 Ley Función Pública Principado). - Sin reserva de puesto, no devengo retribuciones, ni computable tiempo permanencia a efectos de ascensos, trienios y derechos en el Régimen S. Social.
Para el CUIDADO DE FAMILIARES	<ul style="list-style-type: none"> - Duración: no superior a 3 años a contar desde fecha nacimiento o resolución judicial o decisión administrativa.

<p>1. (hijos por naturaleza o por adopción del menor o sujeto a guarda con fines adopción o acogimiento permanente)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - En caso de hijo/a con discapacidad, hasta 5 años. (previsión Ley 3/85 Principado) - Computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de la S. Social, derecho de asistencia a cursos de formación. - Derecho a reserva de puesto al menos 2 años. Después derecho a puesto en la misma localidad e igual retribución
<p><u>2. Para el cuidado RESTO DE FAMILIARES:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Cónyuge - Conviviente de hecho - Familiares hasta 2º grado. <p><u>Que</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - No puedan valerse de manera autónoma y - No desempeñen actividad retribuida. <p><u>Por razones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Edad, accidente o enfermedad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Periodo de excedencia no superior a 3 años, - Computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de la S. Social, derecho de asistencia a cursos de formación. - Derecho a reserva del puesto: similar a la excedencia para cuidado hijos - Período de excedencia ÚNICO para cada sujeto causante - Si dos funcionarios generan este derecho por un mismo sujeto causante, puede LIMITARSE su ejercicio simultáneo por necesidades del servicio.
<p>VOLUNTARIA</p> <p>Por agrupación familiar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - No exigencia de servicios previos - Personal cuyo cónyuge o conviviente de hecho reside en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o laboral fijo. - Mismos efectos que la excedencia voluntaria por interés particular
<p>Por aplicación de la normativa de incompatibilidades. (laborales)</p>	
<p>POR RAZÓN VIOLENCIA GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL</p> <p>POR RAZÓN VIOLENCIA TERRORISTA (previo reconocimiento Ministerio Interior o resolución judicial y en las mismas condiciones que la excedencia por violencia de género)</p>	<ul style="list-style-type: none"> -para funcionarias - no tiempo mínimo servicios previos - no plazo permanencia - derechos: *2 primeros meses: derecho a percibir retribuciones íntegras+ prestaciones familiares por hijo a cargo *6 primeros meses: derecho a reserva puesto desempeñado y cómputo para derechos ascenso, carrera y derechos régimen Seguridad Social- Este periodo se puede PRORROGAR por actuaciones judiciales para hacer efectivo el derecho de protección de la víctima: por periodos de 3 MESES y como máximo de prórroga hasta 18 meses en total.

La regulación de las excedencias se regula en el art. 88 del TREBEP.

1. La excedencia de los funcionarios de carrera podrá adoptar las siguientes modalidades:

- a) Excedencia voluntaria por interés particular.
- b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- c) Excedencia por cuidado de familiares.
- d) Excedencia por razón de violencia de género o de violencia sexual.
- e) Excedencia por razón de violencia terrorista.

2. Los funcionarios de carrera podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.

No obstante, las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán establecer una duración menor del periodo de prestación de servicios exigido para que el funcionario de carrera pueda solicitar la excedencia y se determinarán los periodos mínimos de permanencia en la misma.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al funcionario público se le instruya expediente disciplinario.

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

3. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las comunidades autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

4. Los funcionarios de carrera tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o de cada menor sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los funcionarios en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

5. Las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

6. Los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.

Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

X. MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD HORARIA VINCULADAS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Con el objeto de conciliar la vida personal, laboral y familiar, los empleados públicos podrán hacer uso de medidas de flexibilidad horaria, en el marco de las necesidades del servicio y siempre que sea compatible con dichas necesidades y sin que puedan dar lugar a reducciones o al empeoramiento de los servicios públicos, debiendo quedar garantizada la continuidad en su prestación efectiva, de conformidad con el régimen contenido en el Decreto 72/1013 y en el Estatuto de los Trabajadores.

Su regulación se contiene en el art. 13 del Decreto 72/2013

MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD HORARIA (PERSONAL FUNCIONARIO)	
Personal funcionario que tenga a su cargo: <ul style="list-style-type: none"> -personas mayores -personas con discapacidad - familiar hasta el 2º grado consanguinidad- afinidad -cónyuge con enfermedad grave -hijo menor de 12 años, cuyo cónyuge realice una actividad retribuida y en familias monoparentales el progenitor con el que conviva el hijo 	<p>Hasta 2 horas diarias de la parte fija del horario</p> <p>Al comienzo, al final o a ambos extremos de la parte fija del horario.</p>
Personal funcionario para acompañar a su cónyuge, o a un familiar hasta el 2º grado, a consultas, pruebas o tratamientos médicos	<p>Por el tiempo indispensable, la parte fija del horario</p>
Por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar: con carácter residual y temporal.	<p>Excepcionalmente, hasta 2 horas, la parte fija del horario</p>
<p><i>Estas medidas no implicarán reducción de jornada de trabajo, debiendo ser semanalmente compensada la parte fija del horario</i></p> <p><i>Con carácter general, tendrá lugar al comienzo, al final o en ambos extremos de la parte fija del horario.</i></p> <p><i>Disfrute condicionado a la compatibilidad con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio</i></p> <p><i>No pueden beneficiarse de estas medidas:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - el personal no sometido a jornada y horarios generales - el personal que realice jornadas en régimen de turnos - el personal que tenga jornada partida (art. 2.2 del D. 72/2013) 	

XI. JORNADA Y HORARIOS

El TREBEP establece en el art. 47 que las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo para sus funcionarios públicos. La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

Una vez enunciada esta previsión básica, se pasa a analizar la legislación del Principado de Asturias.

El Decreto 72/2013, de 11 de septiembre, establece en su preámbulo “que se aborda la regulación de las materias con carácter unitario y buscando el establecimiento, respetando sus peculiaridades, de un régimen común aplicable a los diferentes colectivos de personal al servicio de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos públicos.

La ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018 previó, que la jornada de trabajo general en el sector público se compute en cuantía anual, suponiendo un promedio semanal de 37 horas y media, sin perjuicio de las jornadas

especiales existentes o que, en su caso, se establezcan. Además, permitió la creación de una "bolsa de horas" de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% de la jornada anual con carácter recuperable y dirigidas a la conciliación de la vida laboral y familiar, previa negociación colectiva

Es de aplicación lo dispuesto, para el personal funcionario y el laboral, en el 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 público

ORDINARIA: 35 horas en cómputo semanal

PUESTOS DEDICACION ESPECIAL (específico B o C): 37 horas y 30 minutos en cómputo semanal

A efectos cómputo semanal de jornada: días festivos coincidentes con días de lunes a viernes, reducirán la jornada de trabajo en forma proporcional:

- a) 7 horas y 30 minutos para la jornada de 37 horas y media semanales
- b) 7 horas para la jornada de 35 horas semanales

HORARIO GENERAL

I. Jornada de 35 horas:

-parte fija horario: 5 horas diarias, de obligada asistencia para todo el personal entre las 9:00 y las 14:00h, sin perjuicio de las MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD HORARIA previstas para la conciliación de la vida familiar y laboral.

- parte variable horario: 12 horas y 30 minutos, que serán de cómputo y recuperación semanal conforme a las siguientes reglas:

- a) entre las 7:30 horas y las 9:00 horas
- b) entre las 14:00 horas y las 15:30 horas (en esta franja, siempre que vaya a continuarse la jornada durante la tarde, se producirá un descanso mínimo de ½ hora)
- c) entre las 15:30 horas y las 19:00 horas, en módulos mínimos de 1 hora y media

- la jornada semanal se realizará con carácter general, los primeros 5 días de la semana y supondrá un promedio semanal de 35 horas semanales en régimen de jornada flexible

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

II. Jornada de 37 horas y 30 minutos:

- a. El número máximo de horas de posible cumplimiento en jornada de mañana será de 32 horas y media semanales
- b. El resto de la jornada se cumplirá en horario de tarde, en módulos mínimos de 1 hora y 30 minutos

Durante los meses comprendidos entre junio y septiembre, ambos inclusive, se podrá realizar un máximo de 35 horas en jornada de mañana.

XII. AUSENCIAS

El Decreto 72/2013, las regula en su artículo 16, así como en la Cláusula Novena del Acuerdo de 30 de abril de 2013, del Consejo de Gobierno, por el que se ratifica el 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.

El citado Acuerdo resulta aplicable al personal laboral que forma parte del V Convenio Colectivo. En cuanto a la aplicabilidad del régimen del Decreto, en lo que a los diferentes ámbitos del personal funcionario se refiere, y de conformidad con el art. 1, resulta aplicable íntegramente a todos los ámbitos recogidos en dicho apartado.

De conformidad con todo lo anterior, las normas que se deben respetan en lo que al régimen de ausencias se refiere son las siguientes:

- Todas las entradas y salidas del centro de trabajo deberán registrarse en el sistema de control horario de su centro de trabajo debiendo justificar la causa de la misma.
- Si son injustificadas y la falta de puntualidad de cada jornada de trabajo: **deducción proporcional de haberes** en los términos previstos en la normativa reguladora del régimen de retribuciones del personal al servicio de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos.
- **Ausencia justificada:** si iniciada jornada trabajo se produce enfermedad sobrevenida y por ello no se completa la jornada iniciada.
- **Ausencias por consultas, pruebas o tratamientos médicos:** se considera como trabajo efectivo, limitándose al tiempo necesario y aportando justificante de asistencia y hora de cita médica.
- No se autorizan dentro de la jornada laboral aquellas ausencias para asuntos que puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo.
- **Ausencias, faltas de puntualidad y permanencia por enfermedad, incapacidad y otros supuestos de fuerza mayor:** exigen aviso inmediato a SGT o superior jerárquico directo y ulterior justificación.
- **Intervención médica invasiva/ Cirugía mayor ambulatoria y tratamiento en hospital de día que no genere IT:** se acreditará con justificante médico que cubre la ausencia de UN día, aunque no se haya acudido a trabajar, con la presentación del justificante médico que indique que se ha producido la citada actuación. Todas estas intervenciones podrán justificar los días previos o posteriores siempre que traigan CAUSA DIRECTA de las mismas.
- **Ausencias que no den lugar a IT (y se fundamenten en los mismos supuestos):** descuento en nómina por cada día de inasistencia del 50% de las retribuciones diarias ordinarias acreditadas en nómina con carácter fijo. EXCEPCIÓN: GRIPOSOS:

4 días al año/ máximo 3 consecutivos: NECESIDAD DE APORTAR JUSTIFICANTE MÉDICO. Si son dos días o más consecutivos valdría un justificante único.