



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• AUTORIDADES Y PERSONAL

CONSEJERÍA DE HACIENDA Y SECTOR PÚBLICO

RESOLUCIÓN de 4 de septiembre de 2018, de la Consejería de Hacienda y Sector Público, por la que se aprueban las instrucciones sobre el régimen de vacaciones, permisos y otros aspectos relativos a las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración del Principado de Asturias y de sus organismos y entes públicos.

Las condiciones de trabajo aplicables al personal de la Administración del Principado de Asturias se encuentran reguladas, en desarrollo de la legislación básica, en 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, 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 estas instrucciones afectan sólo al personal funcionario.

Por otra parte, la disposición final primera del citado Decreto 72/2013, de 11 de septiembre, habilita al titular de la Consejería competente en materia de función pública, al titular de la Consejería competente en materia de educación y al titular de la Dirección Gerencia del Servicio de Salud del Principado de Asturias, para dictar, en sus respectivos ámbitos, cuantas disposiciones resulten necesarias en desarrollo y ejecución de lo previsto en el Reglamento. Finalmente, para el personal laboral, el artículo 5 c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, dispone que los trabajadores tienen como deberes básicos, entre otros, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

Por tanto el establecimiento de criterios interpretativos en esta materia debe realizarse contemplando a los distintos colectivos que, con sus peculiaridades, están incluidos en los referidos textos normativos. Así, al margen de los criterios ya establecidos o que puedan establecerse para el personal funcionario docente que preste sus servicios en centros educativos vinculados al calendario escolar y para el personal estatutario y funcionario que preste servicios en los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud del Principado de Asturias, esta Resolución pretende establecer pautas de interpretación que se aplicarán al personal funcionario de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos, incluido el personal funcionario docente que no preste sus servicios en centros educativos vinculados al calendario escolar, así como al personal funcionario de la Administración de Justicia del Principado de Asturias, si bien en este último caso únicamente en cuanto al régimen de disfrute y concesión de vacaciones y permisos, así como a la regulación de ausencias. Asimismo estas instrucciones serán de aplicación al personal laboral incluido en el ámbito del V Convenio Colectivo de la Administración del Principado de Asturias, respecto de aquellas condiciones de trabajo contenidas en el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias en materia de horario, vacaciones, permisos y régimen de ausencias de sus empleados públicos, ratificado por Acuerdo de 30 de abril de 2013 del Consejo de Gobierno.

Así, con el propósito de garantizar la coordinación de la política de personal de la Administración del Principado de Asturias, de acuerdo con el artículo 15.1.b) de la Ley del Principado de Asturias 3/1985, de 26 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública, previa negociación en la Mesa General del Principado de Asturias, y en aplicación de los artículos 37 y 38 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre,

DISPONGO

Artículo único.—*Aprobación de las instrucciones.*

Aprobar 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, sus organismos y entes públicos, que se insertan como anexo a la presente resolución.

Disposición final.—*Entrada en vigor.*

La presente resolución entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Oviedo, a 4 de septiembre de 2018.—La Consejera de Hacienda y Sector Público, Dolores Carcedo García.—Cód. 2018-09093.



Anexo

INSTRUCCIONES

Primera.—Objeto y ámbito de aplicación.

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

2. Las instrucciones se aplicarán:

- a) Al personal funcionario al servicio de la Administración del Principado de Asturias y de sus organismos y entes públicos, incluido el personal funcionario docente al servicio de la Administración del Principado de Asturias que no preste sus servicios en centros educativos vinculados al calendario escolar.
- b) Al personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del V Convenio Colectivo de la Administración del Principado de Asturias respecto de aquellas condiciones de trabajo contenidas en el Acuerdo de la Mesa General de Negociación mencionado en el apartado 1.
- c) Al personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia del Principado de Asturias respecto al régimen de disfrute y concesión de vacaciones y permisos y a la regulación del régimen de ausencias.

Segunda.—Especialidades en materia de jornada.

1. El personal que preste servicios en centros ubicados en concejos que declaren la semana grande de fiestas o semana de fiestas patronales de la localidad en que radique el centro, disfrutarán durante la misma y conforme a las necesidades del servicio de una hora de reducción de jornada. Cuando por razones de organización del servicio esta reducción no se pueda disfrutar en esas fechas, el personal podrá acordar otras con la dirección del centro o jefatura de la correspondiente unidad administrativa.

2. La determinación de cuál sea la semana grande o la semana de fiestas patronales en cada concejo puede venir dada por la tradición sin necesidad de declaración formal por parte de la corporación municipal.

3. Esta especialidad en materia de jornada durante la semana grande o semana de fiestas patronales es compatible con otras especialidades o reducciones de jornada que pueda disfrutar el personal con jornada a tiempo completo. Para el personal contratado a tiempo parcial, se efectuará el reconocimiento proporcional.

Tercera.—Vacaciones.

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

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

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

2. Para el personal contratado a tiempo parcial cuya relación implique menos jornadas de trabajo al año que un trabajador a tiempo completo comparable, las vacaciones anuales tendrán una duración equivalente a la parte proporcional que corresponda en función del tiempo de servicios prestado, redondeándose al alza la fracción inferior a un día. Esta misma regla de proporcionalidad se aplicará, asimismo, a las reglas de disfrute de vacaciones, esto es, a la fijación de períodos mínimos de días de vacaciones y a los días de vacaciones que pueden ser objeto de disfrute independiente.

3. Para el personal que se encuentre disfrutando de permisos sin sueldo o excedencias, el número de días de vacaciones experimentará la oportuna reducción proporcional en función de cuál haya sido la prestación de servicios efectiva a lo largo del año. En caso de ser necesario, se practicará la correspondiente deducción proporcional de haberes cuando se hubieran disfrutado las vacaciones con anterioridad al disfrute del permiso sin sueldo o la excedencia.

4. El personal que durante el año se haya encontrado en la situación administrativa de servicios especiales o, en el caso del personal laboral fijo, haya sido declarado en situación de suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo en los mismos supuestos, y se reincorpore al puesto de trabajo sin haber disfrutado el período de vacaciones, siempre que tal circunstancia sea acreditada fehacientemente, tendrá derecho al disfrute del período de vacaciones que le corresponda en su totalidad. Si hubiera disfrutado parte de sus vacaciones, tendrá derecho al disfrute del resto. En caso de no ser posible la acreditación de esta circunstancia por otros medios, se realizará mediante declaración responsable de la persona interesada.



5. El personal que se halle disfrutando de reducción de jornada no acumulada no tendrá una reducción en el número de días de vacaciones, sin perjuicio de que sus retribuciones durante este período sean las correspondientes a la jornada reducida.

6. A los efectos de las adaptaciones previstas en materia de vacaciones para el personal con jornadas especiales, se considerarán días hábiles aquellos días en que, de conformidad con la jornada de aplicación, el personal deba prestar servicios.

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

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

Cuarta.—*Calendario vacacional.*

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

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

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

2. La solicitud del disfrute independiente de hasta 5 días hábiles de vacaciones, cuando no se incluyan en el calendario vacacional, se podrá realizar en los mismos términos que los días de asuntos particulares, pero deberán disfrutarse dentro del correspondiente año natural. La concreción de las fechas de su disfrute se realizará posteriormente por el interesado en la oportuna solicitud, y su autorización estará supeditada, al igual que el resto de las vacaciones, a las necesidades del servicio debidamente motivadas.

3. Cada año natural, cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, o una fiesta regional, coincidan en sábado, se tendrá derecho como máximo a una compensación de un día de descanso.

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

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

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

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

Quinta.—*Disposiciones comunes a las reducciones de jornada y permisos.*

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

- 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.
- Se entenderán comprendidos como parientes por afinidad en segundo grado, además de los hermanos del cónyuge, los cónyuges de los hermanos.
- Entre los afines de un cónyuge y los de otro cónyuge no existe afinidad.
- En aquellos permisos en los que no esté expresamente mencionado, se entenderá equiparado el cónyuge al familiar de primer grado.



- e) Se entiende asimilado el hijo al menor en delegación de guarda para convivencia preadoptiva, acogimiento familiar permanente o acogimiento familiar temporal de duración superior a un año, salvo cuando el permiso regule de forma específica estos aspectos en cuanto a su titularidad, en cuyo caso se estará a esa previsión específica.

2. Una vez que exista una resolución judicial de separación, no procederá la concesión de permisos que se hallan vinculados al matrimonio, o en los que el cónyuge sea el sujeto causante.

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.

3. 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.

4. 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.

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

Sexta.—Cómputo y disfrute de permisos.

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

Séptima.—Reducción de jornada por guarda legal y por cuidado directo de familiares.

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

2. La reducción de jornada se entenderá referida a horas al día y no a días de la semana. Motivadamente podrá concederse una distribución diaria irregular de la reducción de jornada solicitada o incluso su acumulación en jornadas de trabajo completas, previa justificación de la necesidad de esta distribución o acumulación por el solicitante para el cumplimiento de los fines de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a que responda la reducción.

3. La reducción de jornada constituye un derecho individual del personal. No obstante, en el caso de que dos o más empleados de un mismo centro generasen derecho a la reducción de jornada por el mismo sujeto causante, se podrá, por necesidades del servicio debidamente motivadas, limitar su ejercicio simultáneo.

4. La concesión de la reducción de jornada será incompatible con la realización de cualquier otra actividad económica, sea o no remunerada, durante el horario que ha sido objeto de reducción y con la reducción de jornada por interés particular. La percepción de la prestación derivada de la condición de persona con discapacidad física o psíquica no es equiparable al desempeño de actividad retribuida.

5. La duración de la reducción de jornada por guarda legal será por el tiempo solicitado por el empleado público, siempre que subsista la causa que la justifica.

Octava.—Permisos retribuidos.

8.1. Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave.

1. Se entenderá por distinta localidad a los efectos de este permiso, la que lo fuera tanto de la del centro de trabajo como de la de residencia del empleado público en relación con aquella donde tenga lugar el hecho que da lugar al permiso.

2. El personal podrá hacer uso de los días de permiso desde el mismo día en que tenga lugar el hecho causante y, en todo caso, hasta el máximo de días establecidos.

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

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



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

3. En los casos de accidente y enfermedad grave serán los servicios médicos los que valoren la gravedad de los mismos. El concepto de enfermedad grave comprende:

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

8.2. Permiso por traslado de domicilio.

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

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

1. Se entienden incluidos en el concepto "exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud" aquellas pruebas que tengan carácter final siempre que se celebren en centros oficiales, así como los ejercicios de pruebas selectivas previstos en las correspondientes convocatorias para el acceso a las Administraciones Públicas.

2. No está incluida la asistencia a entrevistas personales que puedan contemplarse en las convocatorias de los concursos de méritos, que tendrá la consideración de tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter personal.

3. El permiso se concederá durante el día de realización de las pruebas. Cuando la fecha señalada para la prueba coincida con la salida del personal en turno de noche, se entenderá como día de celebración del examen o prueba la jornada inmediatamente anterior al día de celebración.

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

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

8.4. Permiso por lactancia.

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

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

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

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

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

- b) Permiso retribuido acumulado en jornadas completas por el tiempo correspondiente.

3. Una vez elegida la opción de disfrute, deberá mantenerse la modalidad hasta su finalización, salvo que el cambio en la opción de disfrute se deba a necesidades del cuidado del menor.

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



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

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

6. Para la acumulación del tiempo en jornadas completas retribuidas, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

- a) El cómputo se iniciará en la fecha de finalización del permiso por parto, adopción o acogimiento. En los casos en los que la madre no disfrute del permiso por parto, el cómputo para la acumulación del permiso a disfrutar por el otro progenitor se inicia 16 semanas después de la fecha del parto.
- b) Se computarán los días laborables entre la fecha de alta y el día en que el hijo cumpla 12 meses (para los trabajadores a tiempo parcial que trabajen menos días al año que el personal contratado a tiempo completo comparable, se establecerá la parte proporcional).
- c) Los días resultantes se dividirán entre la jornada diaria del personal, según los casos siete horas y treinta minutos u ocho horas, redondeando al alza las fracciones superiores a medio día con la oportuna adaptación en caso de personal contratado a tiempo parcial.

7. El permiso de lactancia, en su modalidad de ausencia diaria, es compatible con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

8.5. Permiso por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado por enfermedad muy grave.

1. Serán los servicios médicos quienes califiquen una enfermedad como muy grave. Con carácter orientativo se podrá atender al riesgo de muerte inminente o bien por haber entrado la enfermedad en su último período y no exista la posibilidad de volver a un estado anterior más benigno.

2. La concreción horaria y la determinación de la reducción de jornada se realizará conforme a los criterios expuestos para la reducción de jornada por guarda legal y por cuidado directo de familiares.

3. Un mismo sujeto causante solo podrá dar lugar por un mismo proceso patológico muy grave a esta reducción de jornada por una sola vez, incluso cuando el proceso se repita en el tiempo.

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

8.6. Permiso por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

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

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

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

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

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

8.7. Permiso por asuntos particulares.

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



2. El personal podrá distribuir estos días de permiso a lo largo del año en los términos previstos en el apartado siguiente, respetando siempre las necesidades del servicio.

3. Los días de asuntos particulares podrán disfrutarse hasta el día 31 del mes de enero del año siguiente a aquél en el que se han generado.

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

4. En el caso de que el personal no haga voluntariamente uso de este permiso antes de la fecha señalada, se entenderá que ha decaído en su derecho a disfrutar de los días de permiso con cargo al año en curso.

5. Los días de permiso por asuntos particulares se devengarán por año completo trabajado o parte proporcional en función del tiempo de servicios prestados a lo largo del año, redondeando al alza las fracciones iguales o superiores a medio día, siempre que se haya generado el derecho al disfrute del primer día.

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

6. Para el personal contratado a tiempo parcial cuya relación implique menos jornadas de trabajo al año que el personal contratado a tiempo completo comparable, el permiso por asuntos particulares tendrá una duración equivalente a la parte proporcional que corresponda en función del tiempo de servicios prestado.

7. No se podrán intercalar los días de permiso por asuntos particulares con el disfrute del permiso no retribuido regulado en el apartado 1 de la cláusula séptima del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias en materia de horario, vacaciones, permisos y régimen de ausencias de sus empleados públicos y en el apartado 1 del artículo 12 del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de los funcionarios.

8.8. Permiso por parto, adopción o acogimiento.

1. Un mismo menor no puede generar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso por sucesivas causas, por ejemplo por acogimiento y posterior adopción.

2. Mientras se esté disfrutando el permiso por parto no podrá concederse al otro progenitor el permiso de lactancia, siempre que ambos permisos sean generados por el mismo menor.

8.9. Por cirugía mayor ambulatoria del cónyuge, así como de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad.

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

2. Excepcionalmente el permiso tendrá una duración de dos días cuando se acredite que es precisa la asistencia al sujeto causante durante el reposo domiciliario a consecuencia de la intervención. En este supuesto los dos días podrán disfrutarse de forma discontinua mientras persista el hecho causante, esto es, el reposo domiciliario acreditado a consecuencia de la intervención.

3. Para el personal laboral este permiso es incompatible con el previsto en el artículo 37.3.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

8.10. Por concurrir circunstancias excepcionalmente graves que afecten al empleado público, hasta cinco días hábiles.

1. Se consideran "circunstancias excepcionalmente graves" aquellas que, afectando a la esfera personal del empleado público, originen a éste un trastorno de gran consideración que requiera su ausencia del puesto de trabajo para hacer efectiva la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

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

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

Novena.—*Permisos no retribuidos.*

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



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

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

Décima.—*Medidas de flexibilidad horaria.*

1. El personal funcionario podrá flexibilizar excepcionalmente, con carácter personal y temporal, hasta en dos horas la parte fija del horario de la jornada que tenga establecida por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

2. La medida de flexibilidad da cobertura a los asuntos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que, por sus características, no tengan la condición de inexcusable para el funcionario.

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

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

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

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

Duodécima.—*Régimen de formación del personal.*

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

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