



---

**PRINCIPADO DE ASTURIAS**  
**CONSEJO DE GOBIERNO**

---

**Consejería de Hacienda y Sector Público**

---

**Dirección General de la Función Pública**

---

**Propuesta: Acuerdo por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias en materia de vacaciones, permisos, medidas de flexibilización y ausencias de sus empleados públicos y se identifican los preceptos del V Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración del Principado de Asturias que quedan suspendidos.**

---

**Texto de la propuesta:**

El artículo 7 del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, modifica el artículo 32 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP), relativo a la negociación colectiva, representación y participación del personal laboral, añadiendo al mismo un segundo párrafo, con el siguiente tenor literal:

“Se garantiza el cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de Convenios Colectivos o acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público. En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las organizaciones sindicales de las causas de la suspensión o de la modificación.”

En relación con lo anterior, la Disposición adicional segunda del citado Real Decreto-Ley establece que, a los efectos de lo previsto en el artículo 32 del EBEP, se entenderá que concurre causa grave de interés público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas cuando las Administraciones Públicas deban adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público. Tal es el caso de nuestra Comunidad Autónoma, que cuenta con un Plan Económico-Financiero de Reequilibrio del Principado de Asturias para el período temporal 2012-2014, cuya idoneidad fue declarada mediante Acuerdo

del Consejo de Política Fiscal y Financiera de 12 de julio de 2012. Dicho Plan contiene medidas correctoras en materia de ingresos y gastos dirigidas al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria, entre las que se encuentra el ajuste del régimen de permisos y licencias al establecido en el EBEP.

En relación con lo anterior, el artículo 8 del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, modifica los artículos 48 y 50 de la Ley 7/2007 de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, relativos a permisos y vacaciones respectivamente, determinando los que tendrán los empleados públicos y estableciendo su apartado tres que desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley, quedan suspendidos y sin efecto los acuerdos, pactos y convenios para el personal funcionario y laboral, suscritos por las Administraciones Públicas y sus Organismo y Entidades, vinculados o dependientes de las mismas, en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza, no siendo efectiva su aplicación hasta el año 2013 en virtud de la Disposición transitoria primera de la misma norma.

En esta línea, el artículo 16 del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, establece que se suspenden y quedan sin efecto los acuerdos, pactos y convenios para el personal del sector público definido en el artículo 22 de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado, suscritos por las Administraciones Públicas y sus organismos y entidades que contengan cláusulas que se opongan a lo dispuesto en el Título I relativo a las medidas de reordenación y racionalización de las Administraciones Públicas, en el que se encuentran dichos preceptos y que, dictados con carácter básico al amparo de los artículos 149.1.13, 149.1.18 y 156.1 de la Constitución, son de obligado cumplimiento.

Lo anterior justifica que se homogenice el régimen de permisos y vacaciones para todo el personal al servicio de la Administración del Principado de Asturias, estableciendo un regulación que iguale dichos aspectos para todos los empleados públicos a través del mecanismo que establece el artículo 38.8 del EBEP.

Asimismo, el nuevo marco normativo obliga a identificar aquellos preceptos, contenidos en los distintos convenios colectivos suscritos en el ámbito de la Administración del Principado de Asturias, cuyo contenido exceda lo previsto en la legislación vigente, todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 7, 8 y 16 y en el Plan anteriormente citados.

Por lo expuesto, en el ejercicio de la competencia atribuida al Consejo de Gobierno por el artículo 14.2.c) de la Ley del Principado de Asturias 3/1985, de 26 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública, puesta en relación con los artículos 32, 36 y 38 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y el artículo 21.2 de la Ley del Principado de Asturias 2/1995, de 13 de marzo, sobre régimen jurídico de la Administración, previa negociación colectiva, de acuerdo con la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, por medio del presente, el Consejo de Gobierno

## ACUERDA

**Primero.** Ratificar el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias en materia de vacaciones, permisos medidas de flexibilización y ausencias de sus empleados públicos que se incorpora como Anexo al presente acuerdo.

**Segundo.** Declarar en suspenso y sin efectos todas las disposiciones en materia de, vacaciones y permisos de los acuerdos, pactos y convenios aplicables a los empleados públicos incluidos en el ámbito de aplicación del Acuerdo que figura como Anexo, que excedan de lo dispuesto en el mismo y en el artículo 8, en relación con el artículo 16, del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y fomento de la competitividad y, en concreto, las disposiciones siguientes:

-Del V Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración del Principado de Asturias: los artículos 18, 25, 26, 28 d) y Disposiciones Transitorias Primera y Segunda.

**Tercero.** Determinar que la interpretación y aplicación de las previsiones de los convenios, pactos y acuerdos, incluidos dentro del ámbito de aplicación del Acuerdo que se incorpora como Anexo, cuya eficacia no queda suspendida, se realizará conforme a la nueva regulación que en materia de permisos y vacaciones en el ámbito de las Administraciones Públicas establece el artículo 8 del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad en relación con su artículo 16.

**Cuarto.** Disponer la publicación del presente acuerdo en el Boletín Oficial del Principado de Asturias, surtiendo efectos desde el día siguiente al de su publicación.

Contra el presente Acuerdo, que agota la vía administrativa, se podrá interponer RECURSO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO ante la Sala de lo contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias (en los términos que prevé el artículo 10.1.a) en relación con el artículo 8.2, de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa), en el plazo de DOS MESES, computándose a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la publicación del presente Acuerdo.

Oviedo, a                    de                    de 2013

LA CONSEJERA DE HACIENDA Y SECTOR PÚBLICO

Dolores Carcedo García

## **ACUERDO DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS EN MATERIA DE VACACIONES, PERMISOS, MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN Y AUSENCIAS DE SUS EMPLEADOS PÚBLICOS**

En Oviedo, a        de        de 2013, la Administración del Principado de Asturias y las Organizaciones Sindicales, CC.OO., UGT, CEMSATSE, SAIF y CSIF, representadas en la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias, convienen en suscribir el presente acuerdo sobre vacaciones, permisos, medidas de flexibilización y ausencias:

### **PREÁMBULO**

La entrada en vigor del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, contiene un Título I relativo a las medidas de reordenación y racionalización de las Administraciones Públicas, dictado con carácter básico al amparo de los artículos 149.1, apartados 13 y 18 y 156.1 de la Constitución, que atribuyen al Estado la competencia para dictar las bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas, que contiene diversos artículos que afectan al régimen de permisos y vacaciones de los empleados públicos.

Así, su artículo 8 modifica los artículos 48 y 50 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, relativos a los permisos y vacaciones, determinando imperativamente los permisos que pueden ser disfrutados por los empleados públicos así como los días de vacaciones de que pueden disfrutar por cada año natural de servicios prestados. Más concretamente, su apartado tres establece que desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley, quedan suspendidos y sin efecto los acuerdos, pactos y convenios para el personal funcionario y laboral, suscritos por las Administraciones Públicas y sus Organismo y Entidades, vinculados o dependientes de las mismas, en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza, siendo efectiva su aplicación en el año 2013.

En esta línea, el artículo 16 del Real Decreto-Ley, establece que se suspenden y quedan sin efecto los acuerdos, pactos y convenios para el personal del sector público definido en el artículo 22 de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado, suscritos por las Administraciones Públicas y sus organismos y entidades que contengan cláusulas que se opongan a lo dispuesto en dicho Título I.

Lo anterior justifica que se homogenice el régimen de permisos y vacaciones para el personal al servicio de la Administración del Principado de Asturias, estableciendo una única regulación que iguale dichos aspectos, en aras a garantizar la seguridad jurídica y la aplicación uniforme de la nueva normativa en la materia, independientemente de la naturaleza jurídica de la vinculación que una al empleado público con la Administración.

En definitiva, con el presente acuerdo, suscrito al amparo de lo previsto en el artículo 38 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, se pretende establecer una regulación del régimen de jornada, vacaciones y permisos de que pueden disfrutar los empleados públicos, medidas de flexibilización adicionales y el sistema de cumplimiento o disfrute de todo ello, con respeto a los principios de igualdad, no discriminación y homogeneidad en lo que a la determinación de condiciones de trabajo se refiere, y sin olvidar el objetivo último de garantizar la adecuada prestación de servicios al ciudadano.

En su virtud, las partes indicadas en el encabezamiento suscriben el presente acuerdo con arreglo a las siguientes cláusulas

*Primera.- Ámbito de aplicación.*

1. Las disposiciones contenidas en el presente acuerdo resultan de aplicación al personal funcionario y laboral al servicio de la Administración del Principado de Asturias y de sus organismos y entes públicos.
2. Asimismo su contenido será de aplicación a los siguientes colectivos con las especificidades que se señalan:
  - a) Personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia del Principado de Asturias en cuanto al régimen de disfrute y concesión de vacaciones y permisos y al régimen de ausencias.
  - b) Personal funcionario docente al servicio de la Administración del Principado de Asturias en aquellos preceptos del régimen de permisos y jornada en que se efectúe una remisión específica, siéndoles de aplicación, en todo caso el régimen de ausencias.
  - d) Personal laboral incluido en el ámbito del V Convenio Colectivo de la Administración del Principado de Asturias y del Ente Público de Servicios Tributarios del Principado de Asturias.

*Segunda. Reducciones de jornada.*

1. El personal que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona menor de doce años, 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 hasta un medio, percibiendo proporcionalmente entre el ochenta y 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 grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse autónomamente, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

2. En aquellos casos que resulte compatible con las funciones del puesto desempeñado y con las del centro de trabajo, y previo informe favorable de la Secretaría General Técnica u órgano competente en materia de personal del correspondiente organismo, el personal podrá acogerse a la realización de una jornada reducida, continua e ininterrumpida de 9:00 a 14:00 horas, percibiendo el setenta y cinco por cien de sus retribuciones.

No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal que ocupe puestos de nivel 28 o superior, así como jefaturas de servicio, cualquiera que sea su nivel, ni al personal que, por la naturaleza y características del puesto de trabajo desempeñado, tenga asignado el complemento específico B o C.

3. Las reducciones de jornada previstas en este artículo son incompatibles entre sí.

4. Trimestralmente se pondrá a disposición de la representación del personal la información sobre el número de personas que disfrutan del régimen de jornada reducida y el centro en el que prestan servicios.

5. Las autorizaciones de reducción de jornada serán competencia de quien ostente la titularidad de cada Consejería, debiendo comunicarse las mismas a la Dirección General competente en materia de función pública.

6. 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 prestan 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.

### Tercera. *Vacaciones.*

1. Las vacaciones anuales retribuidas del personal a que se refiere la cláusula primera de este acuerdo serán de 22 días hábiles en tanto la legislación básica no permita un número mayor, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de prestación de servicios durante el año fue menor.

Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del correspondiente año natural, pudiendo llevarse a cabo su disfrute, a petición del interesado, por períodos no inferiores a 5 días hábiles consecutivos. Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural.

2. A los efectos del presente acuerdo, no se considerarán días hábiles los sábados, festivos y descansos comprendidos dentro del calendario laboral, siempre que se guarde la debida proporción entre días de descanso y días de trabajo. 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.

3. Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Si las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impiden iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, éstas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal, el período de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Cuando durante el disfrute del período de vacaciones autorizado sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad o una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto. En el caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural posterior.

4. Las vacaciones anuales retribuidas no podrán sustituirse por compensación económica. No obstante, quienes cesen en el servicio antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirán en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente les correspondan.

#### Cuarta. *Calendario vacacional.*

1. El calendario vacacional estará supeditado, en todo caso, a las necesidades del servicio. A fin de proceder a la confección y publicación del mismo, el personal concretará antes del día 1 de abril de cada año la petición del período o períodos que

desea disfrutar durante el año, para que una vez confeccionado, pueda publicarse dicho calendario vacacional.

2. Aprobado el calendario vacacional, si por necesidades del servicio debidamente motivadas, y con una antelación inferior a tres meses sobre la fecha prevista para su disfrute, se modificase el período autorizado de vacaciones, se tendrá derecho al abono de los gastos que por tal motivo se hubiesen ocasionado, previa presentación de la documentación acreditativa al respecto.

3. Cuando la conveniencia del servicio aconseje el cierre del centro, éste se realizará, preferentemente, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

4. En los centros en que por la propia actividad del servicio hubiera que establecer un calendario de vacaciones que incluyese parte del disfrute fuera de los meses comprendidos entre junio y septiembre, se garantiza al personal que, con carácter rotatorio y con una periodicidad de dos años, pueda disfrutar el período vacacional en cualquiera de estos meses.

5. Cuando no existiera acuerdo entre el personal en cuanto a la elección del período de vacaciones, en aquellos centros donde no estuviera establecido con anterioridad, se sorteará el mes a elegir, estableciéndose un sistema rotatorio.

6. Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas a excepción de los servicios de registro y asistenciales. Estos días tendrán la consideración de festivos a efectos de indemnizaciones económicas y descansos compensatorios. Si dichos días coincidiesen en sábado o domingo, se tendrá derecho a una compensación de dos días de descanso.

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

8. Los días reconocidos en los apartados 6 y 7 de esta cláusula se disfrutarán en los términos previstos para los días por asuntos particulares regulados en el artículo 8.1a) del presente acuerdo.

#### Quinta. *Permisos retribuidos.*

1. El personal al servicio de la Administración del Principado de Asturias podrá disfrutar con derecho a retribución de los permisos siguientes:

- a. Por fallecimiento, 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.

Cuando se trate del fallecimiento, 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.

- b. Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día que se incrementará a dos, en el supuesto de cambio de localidad de residencia.
- c. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
- d. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- e. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto las mujeres embarazadas.
- 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. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.  
Igualmente la beneficiaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.  
Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- g. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.  
Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
- h. Por razones de guarda legal, cuando tengan 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.  
Tendrá el mismo derecho el empleado público 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.
- i. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, tendrán 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.  
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.
- j. 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.

- k. Por asuntos particulares, tres días.
  1. Por matrimonio, quince días.
2. Con el objetivo de conciliar la vida personal, laboral y familiar, además de los permisos regulados en el artículo 49 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, el personal al servicio de la Administración del Principado de Asturias tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:
  - a) Por cirugía mayor ambulatoria del cónyuge, así como de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad, un día. 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.
  - b) Por razón de separación, divorcio o nulidad matrimonial, un día.
  - c) Por el tiempo indispensable para la asistencia a nuevas técnicas de fecundación o reproducción asistida, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso a las dependencias de personal de cada Consejería u órgano correspondiente del organismo de que se trate.
  - d) Por el tiempo indispensable 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.

#### Sexta. *Flexibilización horaria.*

1. Con el objetivo de conciliar la vida personal, laboral y familiar, el personal podrá hacer uso de la flexibilidad horaria, en el marco de las necesidades del servicio, en los siguientes supuestos:
  - a) El personal que tenga a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrá derecho a flexibilizar en una hora diaria la parte fija del horario de la jornada que tenga establecida.
  - b) El personal que tenga a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrá disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre la parte fija del horario que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

c) El personal tendrá derecho a flexibilizar la parte fija del horario por el tiempo indispensable para acompañar a su cónyuge, o a un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, a consultas, pruebas o tratamientos médicos.

d) Excepcionalmente, se podrá flexibilizar, con carácter personal y temporal, hasta en dos horas la parte fija del horario semanal y siempre que no implique reducción de la jornada de trabajo, por otros motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

2. Las medidas de flexibilización horaria no implicarán reducción de la jornada de trabajo, debiendo ser semanalmente compensada la alteración de la parte fija del horario. Sólo implicarán la deducción proporcional de retribuciones 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.

3. Podrá acceder a las medidas de flexibilización horaria, a excepción de la prevista en la letra c) del apartado 1 de la presente cláusula, el personal cuyo cónyuge realice una actividad retribuida por cuenta propia o ajena y, tratándose de familias monoparentales, el progenitor con el que conviva el hijo cuando éste sea el causante del permiso o de la medida. La medida de flexibilización horaria prevista en el apartado c) podrá ser disfrutada por todo el personal.

4. Con carácter general y a excepción de la medida prevista en la letra c) del apartado 1 de esta cláusula, la flexibilización de la jornada tendrá lugar al comienzo, al final o en ambos extremos de la parte fija del horario y para aquellas situaciones que se prevea vayan a prolongarse en el tiempo, se concederán por un período inicial de seis meses prorrogables por otros seis.

5. La concesión de estas medidas de flexibilización quedará condicionada en todo caso a que su disfrute sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio, sin que pueda dar lugar a interrupciones, reducciones o al empeoramiento de los servicios públicos encomendados, debiendo quedar garantizada la continuidad en su prestación efectiva. En concreto, no podrá beneficiarse de estas medidas de flexibilización el personal que realice su jornada en régimen de turnos.

*Séptima. Disposiciones comunes a las reducciones de jornada, los permisos y las medidas de flexibilización horaria.*

A efectos del reconocimiento, disfrute y cómputo de las reducciones de jornada, los permisos y las medidas de flexibilización horaria, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

1. Los tres 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 superiores a medio día, siempre que se haya generado el derecho al disfrute del primer día.

El personal temporal, una vez cumpla 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 apartado anterior, los períodos de servicios prestados en cada uno de los nombramientos o contratos que suscriban dentro del año natural, en el ámbito de una misma Consejería u organismo.

Los días de permiso por asuntos particulares podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente, salvo en los casos de disfrute obligado del período de vacaciones por cierre del centro de trabajo.

Podrán disfrutarse 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, 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.

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

2. 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 que ostente la condición de miembro de los órganos de gobierno municipales, asistencia a tutorías escolares de hijos o hijas, de acogidos o acogidas, acompañamiento a parientes con discapacidad hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad para la asistencia médica o para la realización de trámites puntuales por razón de su estado o edad, o cualquier 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.

3. La inscripción en el Registro de Uniones de Hecho del Principado de Asturias se equipará al matrimonio a efectos de la concesión de dicho permiso. El disfrute ininterrumpido del permiso ha de ser inmediatamente anterior o posterior, en todo o en parte, al hecho causante, distribuyendo en este caso los quince días en dos períodos. 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.

4. Se entenderá equiparada la pareja estable al matrimonio, y el conviviente con una relación de afectividad análoga a la conyugal al cónyuge.

5. Se entenderá por personas con discapacidad, de conformidad con el artículo 59 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, las definidas en el apartado 2 del 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.

6. Se entiende por familia monoparental la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo nacido o adoptado y que es el único sustentador de la familia.

#### *Octava. Justificación de ausencias.*

1. Los empleados públicos deberán registrar en el sistema de control horario de su centro de trabajo todas las entradas y salidas correspondientes a su modalidad de jornada, debiendo justificarse las ausencias en todo caso.

2. Las ausencias injustificadas y faltas de puntualidad de cada jornada de trabajo implicarán la 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.

3. Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia del personal en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor requerirán el aviso inmediato a la correspondiente Secretaría General Técnica u órgano de personal correspondiente y superior jerárquico directo, así como su ulterior justificación en los términos fijados en los apartados siguientes y en la regulación autonómica de la prestación económica en situación de incapacidad temporal.

4. La ausencia del puesto de trabajo durante una jornada se considerará justificada cuando, una vez iniciada la jornada de trabajo, se produzca una enfermedad sobrevenida que motive que no se complete la jornada iniciada.

5. En el caso de ausencia al puesto de trabajo como consecuencia de la asistencia a consultas, pruebas o tratamientos médicos, dicho período de tiempo se considerará como de trabajo efectivo, siempre que la ausencia se limite al tiempo necesario, y sea justificada documentalmente la asistencia y hora de la cita.

6. En caso de intervención médica invasiva o cirugía mayor ambulatoria que no genere incapacidad temporal y ocasione la ausencia de un día, se entenderá justificada la ausencia durante todo el día, aunque no se haya acudido a trabajar, con la presentación del justificante médico que indique que se ha producido la citada actuación. Del mismo modo se procederá en los tratamientos de hospital de día. Dichas intervenciones podrán

