



# INFORMA

**USIPA-SAIF**

Depósito Legal: AS-331498

Año: 2013 Número: 04/2013 Fecha: 05/MARZO/2013

UNION DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS - SAIF

Avenida de Colón, nº 8 (Entresuelo) / 33013 – OVIEDO

**Tfno.:** 985 966331 / **Fax:** 985 253045 / **Web:** [www.usipa.es](http://www.usipa.es) / **Correo Electrónico:** [usipa@asturias.org](mailto:usipa@asturias.org)

## Propuesta de Decreto de Jornada Laboral, Vacaciones y Permisos para el Personal Funcionario

Por fin, ayer, abordamos con la Administración la negociación de la **Propuesta de Decreto de Jornada Laboral, Vacaciones y Permisos del Personal Funcionario**, aunque desde la Dirección General de Función Pública ya se nos ha manifestado su intención de alcanzar un acuerdo paralelo para el personal laboral en los mismos términos que éste cuando se aborde esta misma negociación en su propio ámbito.

Como entendemos que la mencionada Propuesta que nos trasladó la Administración ya es conocida por todos/as vosotros/as (si no fuera así, a pie de página os facilitamos el enlace<sup>1</sup> para poder acceder a aquélla), a continuación os resumimos las principales propuestas **-en color rojo-** de **USIPA-SAIF** en particular y de la parte social en general, con expresa indicación de aquéllas que ya han sido aceptadas por la Administración, aunque si bien es cierto aún han quedado otras cuestiones pendientes de estudio a las que Función Pública se ha comprometido a dar contestación sin mucha demora.

### **Jornada General y horarios** (artículo 2).

1. La jornada semanal ordinaria de trabajo será de 37 horas y 30 minutos de trabajo efectivo en cómputo semanal y se realizará, con carácter general, durante los cinco primeros días de la semana en régimen de horario flexible, **en tanto la legislación básica no permita una reducción de la jornada laboral, en los mismos términos en los que fue redactado el artículo 9.1 acerca de las vacaciones de esta misma propuesta de decreto (SIN CONCRETAR NADA).**

La parte variable del horario, de 12 horas y 30 minutos semanales, será de cómputo y recuperación semanal conforme a las siguientes reglas:

a) Entre las 7.30 y las 9:00 horas. **(RECHAZADA la propuesta de entrada a las 07,00 h.).**

b) Entre las 14:00 y las 16:00 horas En esta franja, siempre que vaya a continuarse la jornada durante el horario de tarde, deberá producirse un descanso mínimo de **media hora** para la comida **(ACEPTADA. Aunque inicialmente la parte social coincidía en proponer la supresión de ese descanso mínimo, la Administración sólo aceptó reducirlo a esa media hora. No obstante, este apartado queda pendiente de estudio y de una nueva redacción que “aclare” si entre las 14,00h. y las 16,00h. procede o no realizar ese descanso mínimo de media hora, o**

<sup>1</sup> <http://www.usipa.org/sites/default/files/borrador%20DECRETO%20REGLAMENTO%20JORNADA.pdf>

sólo es para aquel personal que vaya a continuar su jornada por la tarde).

3. Será considerado como tiempo de trabajo efectivo el estrictamente necesario para la asistencia al reconocimiento médico de empresa, así como para recoger las prendas de trabajo, según la dotación facilitada para su puesto de trabajo.

RECHAZADA la propuesta de que asimismo fuera considerado como tiempo de trabajo efectivo el estrictamente necesario para proceder al cambio de indumentaria personal por el uniforme de trabajo, según la dotación facilitada para su puesto de trabajo.

4. Con carácter excepcional y por necesidades extraordinarias del servicio, la Administración podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por cien de la jornada de trabajo. (RECHAZADA la propuesta unánime de la parte social de suprimir íntegramente este punto 4. La Administración considera que no deja de ser algo que ya viene siendo una práctica habitual. El único compromiso que adquiere es el de redactar el punto nuevamente de tal manera que se garantice que no haya abuso, aunque se nos insiste en que ya se establece con carácter excepcional).

5. En aquellos centros o servicios en que, por las peculiaridades de su actividad, sea de aplicación un régimen de jornada distinto al regulado con carácter general, se establecerá, en función de sus necesidades y previa negociación, de acuerdo con la normativa de aplicación, un calendario laboral anual en los términos establecidos en el artículo 7 del presente decreto, en el que se podrán establecerse jornadas semanales de duración superior a la prevista con carácter general, que conllevará la realización del cómputo total de horas, conforme al promedio semanal, de los ciclos que en cada caso se establezcan.

Si como consecuencia de la programación funcional de la actividad que efectúen esos centros o servicios se generase un exceso de jornada, los descansos compensatorios correspondientes se podrán disfrutar a lo largo del año en que se produzca dicho exceso o, excepcionalmente, durante el mes de enero del año siguiente, bajo el mismo régimen de disfrute que los días "por asuntos particulares". (En consonancia con lo establecido en el artículo 3.4 del Decreto 7/2013 de 16 de enero por el que se regula el tiempo de trabajo y el régimen de descansos en el ámbito del SESPA). (Propuesta RECHAZADA).

RECHAZADA la propuesta unánime de la parte social de que durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, la jornada semanal se reduzca en dos horas y media no recuperables.

#### **Régimen de dedicación especial** (artículo 3).

2. En los puestos de trabajo a que se refiere el número anterior el cumplimiento del horario se sujetará a las siguientes reglas:

a) El número máximo de horas de posible cumplimiento en jornada de mañana será de 35 horas semanales. (RECHAZADA la propuesta de 37,50 horas semanales).

b) El resto de la jornada cumplirá en horario de tarde, en módulos mínimos de 1 hora y 30 minutos (RECHAZADA la propuesta unánime de la parte social de realizar una única jornada de tarde).

3. Durante los meses comprendidos entre junio y septiembre, ambos inclusive, el personal que desempeñe puestos de trabajo configurados como de dedicación especial podrá realizar un máximo de 37 horas y 30 minutos en horario de mañana.

#### **Horarios especiales** (artículo 6).

1. El horario de trabajo de las oficinas de registro abiertas al público será de 08:30 a 14:00 horas y de 16.30 a 18.30 horas, excepto sábados por la tarde. (Aunque la parte social propuso unánimemente suprimir íntegramente este punto, la propuesta de supresión fue RECHAZADA por cuanto la Administración lo considera una mejora del servicio público

inherente a la organización, competencia exclusivamente suya).

### **Reducciones de jornada** (artículo 8).

1. El personal funcionario 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. **(RECHAZADAS todas y cada una de las propuestas de las distintas organizaciones sindicales que pretendían que la reducción de jornada fuera inferior a un tercio).**

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de esta reducción de jornada, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Éstos deberán preavisar al correspondiente departamento de personal con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporarán a su jornada ordinaria (Aunque así viene establecido en el actual Convenio Colectivo, esta propuesta fue **RECHAZADA** por la Administración para el personal funcionario).

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. **(RECHAZADA la propuesta unánime de la parte social para que al personal con complemento específico B se le reconociera esta reducción de jornada).**

5. 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. **La Administración se compromete a ESTUDIAR LA PROPUESTA para que en aquellos centros de trabajo que por razones organizativas no puedan llevarse a cabo dicha reducción, tengan derecho al disfrute de un día adicional de permiso (tal y como viene establecido en el actual Convenio Colectivo).**

### **Vacaciones** (artículo 9).

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. **(RECHAZADAS todas y cada una de las propuestas de las distintas organizaciones sindicales que pretendían que se aumentara el número de días de vacaciones que se pudieran disfrutar de forma independiente).**

2. A los efectos del presente decreto, 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.

**La Administración se compromete a ESTUDIAR LA PROPUESTA de que en el supuesto de cierre por vacaciones del centro de trabajo no se aplique la proporcionalidad prevista en el apartado anterior, disfrutando el conjunto de las personas que trabajen en el centro el mismo periodo vacacional, tal y como ya venía establecido en el anterior Decreto 6/2004).**

### **Calendario vacacional** (artículo 10).

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. Como el cierre de centros es un tema de organización ajeno a la Dirección General de Función Pública, ésta únicamente se compromete a **ESTUDIAR LA PROPUESTA** de que si tal cierre implicase la obligación de disfrutar las vacaciones en un mes determinado, el personal afectado disponga, como compensación y como venía sucediendo hasta ahora, de **3 días laborables más**.

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.

Al igual que en el punto anterior, la Administración se compromete a **ESTUDIAR LA PROPUESTA** de que al personal que deba disfrutar sus vacaciones fuera de los meses comprendidos entre junio y septiembre pueda disfrutar hasta 5 días laborables más, tal y como venía sucediendo hasta ahora.

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. La propuesta de incorporar en los calendarios laborales tantos días de permiso como festividades de ámbito autonómico y local coincidan en sábado dicho año, es **RECHAZADA** por la Administración.

### **Permisos retribuidos** (artículo 11).

1. El personal funcionario podrá disfrutar con derecho a retribución de los permisos establecidos en el artículo 48 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público<sup>2</sup>. A petición de la parte social, en el Decreto que resulte aprobado se recogerán todos y cada uno de los permisos establecidos en el mencionado artículo 48 del E.B.E.P.

Al respecto del primero de ellos -permiso del apartado a)-, que a continuación reproducimos, la Administración se compromete a **ESTUDIAR LAS PROPUESTAS**:

a. Por fallecimiento, accidente, 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, 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.

En ambos casos se propone que se incluyan los supuestos de internamiento hospitalario e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (en consonancia con el artículo 37.3.b del Estatuto de los Trabajadores). Asimismo se propone que se compense de alguna otra manera cuando el suceso se produzca fuera de la península o del territorio nacional.

A este respecto, desde Función Pública se dictará la instrucción necesaria para determinar qué se debe entender por “distinta localidad” a la hora de disfrutar de este tipo de permisos (aunque parece haber cierta inclinación para que se tome como referencia la localidad de trabajo).

---

<sup>2</sup> <http://es.scribd.com/doc/101856542/EBEP-Actualizado-21-Jul-2012>

d. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud durante los días de su celebración. **La propuesta de incluir también la evaluación en centros oficiales, así como a pruebas de ingreso y promoción convocadas por las Administraciones Públicas (tal y como venía establecido en el actual Convenio Colectivo) fue RECHAZADA por la Administración.**

f. Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá 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. **La propuesta de que el derecho a este permiso por lactancia<sup>3</sup> sea con independencia de la situación laboral de la madre, al tratarse de un tiempo de cuidado al menor y una medida conciliadora, queda EN SUSPENSO hasta que se compruebe fehacientemente la existencia de la Resolución en cuestión.**

Con respecto a la propuesta de establecer un permiso para atender el supuesto de cáncer infantil, la Administración también la dejó **EN SUSPENSO** pues en la actualidad parece ser que están trabajando en regular detalladamente la cuestión conjuntamente con la Administración General del Estado y con las Administraciones de otras Comunidades Autónomas.

#### **Permisos no retribuidos** (artículo 12).

1. El personal funcionario de carrera **(La Administración se compromete a ESTUDIAR LA PROPUESTA para que sea incluido el personal interino)** que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar permisos sin sueldo por un plazo no inferior a quince días **(También se compromete a ESTUDIAR LA PROPUESTA para que el plazo inferior se pueda establecer en cinco días)**, ni superior a diez meses. Dichos permisos le serán concedidos por la Consejería u organismo al que la persona esté adscrita, dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, que habrán de ser debidamente motivadas. La duración acumulada de estos permisos no podrá exceder de doce meses cada dos años.

#### **Flexibilización horaria** (artículo 13).

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. **Aunque la Administración considera que esta medida puede plantear "a priori" problemas en la organización del trabajo, no obstante se compromete a ESTUDIAR LA PROPUESTA para que el personal "a turnos" pueda beneficiarse de esta medida de flexibilización horaria en las mismas condiciones que el resto del personal.**

#### **Disposiciones comunes a las reducciones de jornada, los permisos y las medidas de flexibilización horaria** (artículo 14).

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:

---

**3 La Administración General del Estado (Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas) ha reconocido el derecho al permiso de lactancia al padre aunque la madre no trabaje, justificando su decisión en el hecho de que en "El caso del permiso de lactancia, a diferencia del de maternidad, al ser un permiso desvinculado del hecho biológico de la lactancia natural, debe considerarse como un tiempo de cuidado a favor del hijo y como una medida conciliadora de la vida familiar y laboral, tras el disfrute de maternidad".**

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.

En ambos casos, la Administración se compromete a ESTUDIAR LA PROPUESTA para que el redondeo al alza para generar el disfrute del permiso “por asuntos particulares” no tenga que ser superior a medio día, siendo suficiente para generar este derecho cualquier fracción inferior a medio día.

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. (La Administración se compromete a ESTUDIAR LA PROPUESTA de que los días de permiso por asuntos particulares puedan acumularse a cualquier periodo de vacaciones, no sólo a aquéllos que se disfruten de forma independiente).

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 funcionario 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. (RECHAZADA la propuesta de incluir los supuestos de expedición o renovación del D.N.I. y/o pasaporte, pues la Administración entiende que las dependencias oficiales para estos trámites tienen un horario de atención al público lo suficientemente amplio como para realizar estos trámites fuera de la jornada laboral, independientemente de que también se puede gestionar telemáticamente).

5. 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 del permiso puede ser inmediatamente anterior o posterior, en todo o en parte, al hecho causante, pudiendo ser también de disfrute continuado o partido, distribuyendo en este caso los quince días en dos períodos, antes y después de la fecha del hecho causante. La Administración se compromete a ESTUDIAR LA PROPUESTA para que, tal y como establece el actual Convenio Colectivo, este permiso pueda acumularse al periodo de vacaciones. Asimismo se estudiará la propuesta de que el permiso no tenga porqué disfrutarse inmediatamente antes o después al hecho causante.

#### **Justificación de ausencias** (artículo 16).

7. La ausencia al trabajo por causa de enfermedad o accidente que no dé lugar a una situación de incapacidad temporal, por parte del personal incluido en el ámbito de aplicación de este decreto, comportará un descuento en nómina, por cada día de

inasistencia, del cincuenta por ciento de las retribuciones diarias ordinarias acreditadas en nómina con carácter fijo, 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.

Este descuento en nómina no será de aplicación a cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de las cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal. Ello exigirá la justificación de la ausencia mediante la aportación del oportuno justificante médico o declaración responsable suscrita por el interesado. **(RECHAZADAS todas y cada una de las propuestas de las distintas organizaciones sindicales que pretendían que se aumentara el número de estos días de ausencias motivadas por enfermedad o accidente).** Por otra parte, con respecto a la expresión **“declaración responsable suscrita por el interesado”**, desde Función Pública se nos informa de que sólo exige que el empleado público comunique su ausencia por enfermedad o accidente sin aportar ningún otro tipo de justificación documental, y que en esos mismos términos será trasladada la instrucción a las distintas Secretarías Generales Técnicas.

### **Actualización y perfeccionamiento profesional** (artículo 18).

Con el fin de actualizar y perfeccionar sus conocimientos profesionales, el personal funcionario tendrá derecho, al menos una vez cada tres años, a la asistencia a un curso, organizados por la Administración del Principado de Asturias o fuera del ámbito de esta Administración, conforme a los siguientes criterios... **NADA CONCRETA la Administración acerca de la propuesta de que el personal funcionario tenga derecho, al menos, a la asistencia anual a los cursos de formación necesarios que le garanticen la posibilidad de obtener el máximo de puntos anuales por formación (40 horas de acciones formativas con aprovechamiento -10 puntos a razón de 0,25 puntos por hora lectiva- o 80 horas de acciones formativas con certificado de asistencia -10 puntos a razón de 0,125 puntos por hora lectiva-) que regula el Decreto 37/2011, de 11 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de la carrera horizontal de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias.**

### **Tiempo de asistencia a cursos** (artículo 20).

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, 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. **(La Administración se compromete a ESTUDIAR LA PROPUESTA para que el tiempo de asistencia a estos cursos de formación se compute íntegramente como tiempo de trabajo a todos los efectos y no sólo cuando coincida con el horario y jornada que se tenga establecido.**

## **Instrucciones para la aplicación del Complemento por Incapacidad Temporal**

La prestación económica complementaria a percibir en las situaciones de incapacidad temporal se regirá por lo dispuesto en el artículo 58 de la Ley del Principado de Asturias 3/1985, de 26 de diciembre, de Ordenación de la Función. Pública y en las disposiciones adicionales primera y segunda de la Ley del Principado de Asturias 4/2012, de 28 de diciembre.

A estos efectos, además de las legalmente previstas<sup>4</sup>, se consideran situaciones en las

<sup>4</sup> Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, y por las contingencias comunes que generen hospitalización, intervención quirúrgica o deriven de un embarazo.

que, con carácter excepcional y debidamente justificado, en supuestos relacionados con la protección de la salud, procede reconocer el complemento del cien por cien de las retribuciones en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, las siguientes:

- a) La situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes por enfermedad grave, entendiéndose por ésta, en todo caso, las incluidas en el Anexo I del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, además de otras que obtengan tal calificación según lo determinado en cada caso por el órgano competente en materia de inspección sanitaria.
- b) La situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes que conlleve tratamientos de radioterapia, quimioterapia u otros de naturaleza análoga.
- c) Funcionarios con discapacidad reconocida del treinta y tres por ciento o superior, cuando se acredite que la situación de incapacidad temporal es consecuencia directa de dicha discapacidad.

La propuesta para que también se incluya la situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes por **enfermedad crónica**, es ACEPTADA CON MATICES por la Administración, pues a una parte de ellas se las intentará encajar dentro de la instrucción para darles el mismo tratamiento que a las enfermedades graves.

En cuanto a la propuesta de incluir también la situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes por enfermedades contagiosas o de enfermedades de declaración obligatoria, la Administración ACEPTA que sean incluidas todas aquellas que puedan ser consideradas como accidentes de trabajo. Es decir, todas aquellas de las que se pueda acreditar que fueron objeto de contagio o transmitida en el puesto de trabajo, por lo que, en la práctica, probablemente se puedan incluir en la instrucción un alto porcentaje de esas enfermedades.

Con respecto a otros supuestos, la Administración considera que deberá estudiarse caso por caso.

Para calcular las retribuciones a percibir en estos supuestos, la Administración nos recuerda que viene establecido en la Ley aprobada por la Junta General del Principado en el pasado mes de enero y que, tal y como ya se venía haciendo, serán tenidas en cuenta las retribuciones fijas y los complementos variables fijos.

En cuanto a los importes que se le retuvieron desde el pasado 1 de enero de 2013 al personal que no acudió a su puesto de trabajo y que no presentó parte de baja médica por incapacidad transitoria, en concreto aquel personal adscrito a la Consejería de Bienestar Social, desde Función Pública se nos informa de que aquellas instrucciones serán revocadas e inmediatamente se procederá a la devolución de los importes deducidos siempre y cuando los días de ausencia no hayan sobrepasado el número de 4 días que se establecen ahora en esta instrucción.

Por otra parte, en cuanto a la retroactividad de estas instrucciones hay que diferenciar dos ámbitos:

1. Retroactividad a 15 de octubre de 2012 para los casos de incapacidad temporal por contingencias comunes que estén incluidas entre los supuestos con derecho a percibir un complemento del 100% de las retribuciones y que supongan, en su caso, la devolución de los importes deducidos.
2. Retroactividad a 01 de enero de 2013 para las ausencias del personal a su puesto de trabajo sin generar situación de incapacidad temporal.

En cuanto al procedimiento a seguir por el empleado público (incluido en el régimen



general de la Seguridad Social y no a ninguna mutualidad) que padezca una enfermedad susceptible de pertenecer a esos supuestos en los que el complemento a percibir sea del 100% de las retribuciones, consiste únicamente en comunicar tal circunstancia a su correspondiente Secretaría General Técnica o Servicio de Personal, desde donde a su vez se iniciará la debida tramitación, y que únicamente cursará la orden de descuento de retribuciones en virtud del informe debidamente motivado que elabore la Inspección de Prestaciones Sanitarias...

En principio, esto fue todo lo que dio de sí la reunión. En cuanto la Administración nos dé traslado de los temas pendientes, desde **USIPA-SAIF** os lo daremos a conocer sin demora por los medios habituales.

Mientras tanto y como siempre, en **USIPA-SAIF** estamos a vuestra disposición no sólo para aclararos cualquier duda que tengáis al respecto sino también para hacer llegar a las distintas Mesas de Negociación vuestras propuestas y/o sugerencias.

En cualquier caso, os seguiremos manteniendo puntualmente informados...



TU FEDERACIÓN DE SINDICATOS ASTURIANOS INDEPENDIENTES  
PARA Y POR LA DEFENSA DE LOS TRABAJADORES DE ASTURIAS