



# Boletín Oficial

DEL PARLAMENTO DE LA RIOJA

## SUMARIO

### RÉGIMEN INTERNO

- 11L/RI-0166. Acuerdo de jornada del personal al servicio del Parlamento de La Rioja. 1134
- 11L/RI-0167. Acuerdo de vacaciones, permisos y licencias del personal al servicio del Parlamento de La Rioja. 1140

## RÉGIMEN INTERNO

La Mesa del Parlamento de La Rioja, en su reunión celebrada el día 23 de diciembre de 2024 ha adoptado sobre el asunto de referencia el acuerdo que se indica:

### **11L/RI-0166.** Acuerdo de jornada del personal al servicio del Parlamento de La Rioja.

Vistos:

1. El artículo 23.3 del Estatuto de personal al servicio del Parlamento de La Rioja, que establece que para la validez y eficacia de los acuerdos de la Mesa de Negociación será necesaria su aprobación expresa y formal por la Mesa de la Cámara, previos informes económico y de legalidad.

2. El Acuerdo de la Mesa de la Cámara, de sesión de 13 de diciembre de 2024, que dispuso la redacción del citado informe una vez elevado a la misma el resultado de la negociación en cuanto a jornada del personal al servicio del Parlamento de La Rioja en fecha 21 de noviembre de 2024.

3. El informe que respecto a lo solicitado en el apartado anterior elevan los Servicios Jurídicos de la Cámara en fecha 20 de diciembre de 2024.

4. El acuerdo adoptado por este órgano rector de la Cámara, en reunión de fecha 3 de julio de 2020, en el que se aprobó el Acuerdo de Jornada del personal al servicio del Parlamento de La Rioja.

La Mesa de la Cámara, en ejercicio de las competencias que le atribuye el artículo 28.1.a) del vigente Reglamento del Parlamento de La Rioja, acuerda aprobar, con efectos de 1 de enero de 2025 y de conformidad con el informe emitido por los Servicios Jurídicos al efecto, el siguiente

### ACUERDO DE JORNADA DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL PARLAMENTO DE LA RIOJA

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de Personal al servicio del Parlamento de La Rioja, de 31 de marzo de 2021, el personal al servicio de la Cámara quedará sujeto al horario de trabajo que se determina en los apartados siguientes:

a.1) La jornada semanal de trabajo será de 35 horas semanales de trabajo efectivo y se realizará, con carácter general, de lunes a viernes de las 8:00 a las 15:00 horas los meses de enero a junio y de octubre a diciembre. Los meses de julio, agosto y septiembre la jornada semanal será de 32,50 horas semanales, realizándose, con carácter general, de lunes a viernes de las 8:00 a las 14:30 horas.

No obstante el apartado anterior, a los efectos de favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, el horario tendrá un carácter flexible con las siguientes características:

La parte principal del horario, llamado fijo o estable, será de obligada concurrencia para todo el personal y se establece entre las 9:00 y las 14:00 horas.

La parte variable del horario, que constituye el tiempo de flexibilidad del mismo, será de diez horas semanales, excepto durante los meses de julio, agosto y septiembre, que será de siete horas y treinta minutos. Dicha parte podrá cumplirse de las 7:30 a las 9:00 horas por la mañana y de las 14:00 a las 19:30 horas, de lunes a viernes.

a.2) A la jornada establecida en el apartado anterior se le añadirá la realización de horas de trabajo para la atención a las sesiones de los órganos de la Cámara de cualquier índole y, en su caso, cuando así lo imponga el desarrollo de la actividad parlamentaria.

A estos efectos, el personal que atienda las sesiones deberá estar en su puesto de trabajo con una

antelación de quince minutos al inicio de la sesión, finalizando la misma en los treinta minutos siguientes a su término, salvo necesidades del servicio.

Esta asistencia será obligatoria para todo el personal, con independencia de que el mismo disfrute de medidas de flexibilidad o de reducción de jornada, con las excepciones contempladas en este acuerdo. En este último caso, el turno de asistencia será proporcional a la reducción disfrutada. A los efectos de favorecer la conciliación familiar, cuando dos funcionarios de esta Administración que generasen derecho a la conciliación por el mismo hecho causante deban asistir a la misma sesión parlamentaria, uno de ellos tendrá preferencia para modificar el turno de asistencia con el fin de conseguir dicha conciliación.

a.3) Sin perjuicio de la jornada que corresponda al Cuerpo de Ujieres, los ujieres asistentes del Parlamento de La Rioja tendrán un horario de 9:00 a 14:00 de lunes a viernes durante todo el año.

a.4) El tiempo realizado para la atención a las sesiones de los órganos de la Cámara de cualquier índole fuera del horario establecido en el apartado a.1) se acumulará en una bolsa horaria que podrá ser compensada en días completos de licencia según se vayan generando, los cuales se concederán previa petición al letrado mayor, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, no siendo acumulables a las vacaciones anuales. En el caso de que al finalizar el año este tiempo no alcance para la libranza de un día completo, el saldo restante del ejercicio se aplicará a la bolsa del año siguiente.

Estas licencias no podrán solicitarse cuando exista saldo horario no realizado y pendiente de recuperación.

El tiempo de asistencia a órganos parlamentarios fuera del horario establecido en el apartado a.1) se computará a los efectos de esta bolsa horaria a razón de dos horas por cada hora de servicio realizada en horario diurno y a razón de dos horas y treinta minutos por cada hora de servicio realizada en horario nocturno.

A estos efectos, se considera horario nocturno el comprendido entre las 22:00 horas y las 8:00 del día siguiente.

b) El horario de tarde dispuesto en el apartado 6 del presente acuerdo no podrá ser objeto de flexibilidad horaria, considerándose el mismo de obligada concurrencia.

c) El control y seguimiento de horario y jornada del personal se llevará a cabo mediante un sistema informático de control. El personal estará obligado a dejar constancia a través del correspondiente terminal de control de su entrada y salida, al comienzo y al final de su jornada, así como de todas las salidas y retornos a la sede parlamentaria durante su jornada laboral.

En la segunda semana de cada mes y siempre que existan incidencias, el Servicio de Asuntos Económicos y Personal emitirá informe al letrado mayor referido al mes inmediato anterior sobre la situación del cumplimiento horario del personal, que será trasladado individualmente también a los interesados.

d) Cada mes natural se cerrará el saldo horario conforme a lo previsto en el presente acuerdo. Sin perjuicio de ello y con el fin de facilitar al personal de la Cámara el ajuste horario mensual, cada mes se podrá acumular un máximo de 60 minutos positivos sobre el saldo horario, que se computarán en el mes siguiente como tiempo efectivamente trabajado en el mismo.

Asimismo, cada mes natural el personal podrá recuperar el horario no realizado en el mes anterior. Dicha recuperación se llevará a cabo durante el horario variable previsto en el apartado 1.a) del presente acuerdo. Transcurrido el mes sin que la recuperación se produzca, se procederá, previo informe del letrado mayor, al descuento de haberes en la nómina por el tiempo de servicios no prestados ni recuperados. Todo ello sin perjuicio de las posibles responsabilidades en las que pudiera incurrirse en el caso de incumplimiento de horario por aplicación del régimen sancionador.

El horario no realizado no podrá recuperarse, en ninguna circunstancia, durante la asistencia a los órganos parlamentarios de la Cámara.

e) Las incidencias que pudieran producirse que impidan al personal estar presente en el puesto de

trabajo, tales como licencias, enfermedad, asistencia a consultas médicas, etc., deberán ser autorizadas o puestas en conocimiento del jefe de servicio correspondiente, debiendo presentar el interesado el justificante oportuno en el Servicio de Asuntos Económicos y Personal. Se simplificarán dichas autorizaciones o comunicaciones mediante procedimientos electrónicos cuando ello sea posible.

f) Los jefes de servicio de las distintas unidades administrativas deberán coordinar la realización de la parte flexible del horario por parte del personal a su cargo, debiendo garantizar que los servicios sean atendidos debidamente en todo momento.

g) El personal que deba asistir a las sesiones de un órgano parlamentario en horario de tarde tendrá derecho a ausentarse de su puesto de trabajo dos horas y treinta minutos antes del inicio de la citada sesión. Cuando dicha asistencia se deba a la suspensión de una sesión iniciada en horario de mañana, la anterior previsión no tendrá efecto. Tendrá la consideración de retribuido y no recuperable el tiempo que medie entre la ausencia del puesto de trabajo y la finalización de la jornada ordinaria.

Asimismo, en el caso de prolongarse una sesión parlamentaria convocada en horario de mañana más allá de las 15:00 horas el personal tendrá derecho a ausentarse una hora de su puesto de trabajo. Este tiempo tendrá la consideración de retribuido y no recuperable.

Los jefes de servicio deberán coordinar estas ausencias del personal a su cargo, debiendo garantizar que los servicios sean atendidos perfectamente en todo momento.

En aquellas sesiones de órganos parlamentarios en las cuales el personal que los atienda no pueda ser sustituido, la pausa de una hora no disfrutada se computará como una hora más de permiso acumulable en la bolsa horaria prevista en el apartado a.4) de este acuerdo.

Este personal comunicará previamente al responsable del servicio la imposibilidad de sustitución que corresponda, al efecto de su posible subsanación.

De conformidad con el Reglamento de Régimen Interno y Gobierno Interior de la Secretaría de la Cámara, aprobado por la Mesa en sesión de 20 de octubre de 2021, corresponde al letrado mayor la redacción de las normas de asistencia del personal del Parlamento de La Rioja a sesiones plenarios y no plenarios del mismo, mediante resolución que será publicada en la página web del Parlamento de La Rioja.

2. El letrado mayor podrá autorizar medidas adicionales de flexibilidad horaria para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, previa solicitud de la persona interesada, a los empleados públicos que tengan a su cargo a descendientes menores de doce años, así como a los empleados públicos que tengan necesidades de cuidado respecto de los descendientes mayores de esa edad, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como de otras personas que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos. La modulación horaria será de un máximo de una hora sobre el horario fijo o estable.

El horario modulado deberá contemplar las siete horas diarias de lunes a viernes los meses de enero a junio y de octubre a diciembre, así como las seis horas y treinta minutos los meses de julio, agosto y septiembre, de conformidad con el apartado 1.a.1) de este acuerdo.

3. Entre la terminación de las horas de trabajo de un día y el inicio de la jornada del día siguiente deberán mediar, como mínimo, doce horas.

Cuando, por necesidades del servicio, no sea posible la mediación de las doce horas entre jornada y jornada por atención a las sesiones de órganos parlamentarios, el tiempo trabajado se entenderá como tiempo de permiso acumulable en la bolsa horaria prevista en el apartado a.4) de este acuerdo. Asimismo, tendrá la consideración de retribuido y no recuperable el tiempo que medie entre el inicio de la jornada ordinaria y el de presencia efectiva en cumplimiento del párrafo primero de este apartado.

La presencia efectiva en el puesto de trabajo con anterioridad a las doce horas de descanso establecidas deberá ser puesta en conocimiento del Servicio de Asuntos Económicos y Personal y autorizada por el

letrado mayor mediante correo electrónico.

4. El exceso de horas sobre la jornada normal que se realice en base a necesidades del servicio distintas de la atención a las sesiones de los órganos de la Cámara, se retribuirán, con carácter excepcional y previa ponderación de las características del servicio realizado, de conformidad con lo que a tal efecto disponga el acuerdo de la Mesa del Parlamento de La Rioja sobre retribuciones del personal a su servicio.

Esta retribución no podrá percibirse en el caso de existir saldos de horario no realizado pendientes de recuperar, imputándose el tiempo trabajado en exceso a su compensación. Efectuada esta, se podrá percibir la gratificación que corresponda de acuerdo con el apartado anterior.

No se podrá exceder el número de horas previamente determinado por la Mesa de la Cámara, de acuerdo con la normativa reguladora de la materia.

A la finalización del año natural, los excesos horarios realizados por el personal de la Cámara deberán ser tenidos en cuenta a la hora de aprobar las necesidades de personal en las correspondientes plantillas presupuestarias para determinar si dicho exceso es coyuntural o exige de alguna corrección en materia de organización y recursos humanos. A dichos efectos, el Servicio de Asuntos Económicos y Personal elevará la Mesa de la Cámara certificación con los excesos horarios según los puestos de trabajo. Tendrán derecho de acceso a dicho informe la Junta de Personal y la Mesa de Negociación para proponer medidas correctoras.

5. Se exceptúan de lo previsto en el apartado anterior las horas de conducción realizadas por los ujieres conductores fuera de la jornada normal de las 7:30 a las 14:30 o de las 7:30 a las 15:00 horas de las mañanas de lunes a viernes, según corresponda, que serán retribuidas de conformidad con lo que expresamente se disponga en el acuerdo de la Mesa de la Cámara sobre retribuciones del personal a su servicio.

Asimismo, dichos servicios se exceptúan de lo previsto en el apartado 3. No obstante, entre la terminación de las horas de conducción realizadas a partir de las 14:30 o de las 15:00 horas de un día, según los casos, y el inicio de la jornada siguiente, deberá mediar un tiempo de descanso suficiente para asegurar la conducción.

6. Las tardes de lunes a viernes, entre las 14:30 y las 21:30 horas, se cubrirán por turnos semanales entre todos los funcionarios del Cuerpo de Ujieres, excepto el ujier mayor y los ujieres asistentes. Cuando dichos funcionarios realicen esta jornada de tarde, no estarán sujetos al horario de mañana previsto en el apartado 1.a). Salvo necesidades del servicio, los funcionarios del Cuerpo de Ujieres no realizarán horario de tarde durante los meses de julio y agosto, fiestas de San Bernabé y San Mateo y desde el 24 de diciembre al 6 de enero con motivo de las festividades de Navidad. Durante el mes de septiembre, el horario de tarde a realizar será de 14:30 a 21:00.

7. Se podrá disfrutar de una pausa de veinte minutos, computables como de trabajo efectivo. Dicha pausa no podrá coincidir con el principio ni el final de la jornada de trabajo.

Esta interrupción no podrá afectar a la buena marcha de los servicios.

La no utilización del citado periodo de tiempo no admite la recuperación del mismo en otras jornadas de trabajo.

Los responsables de cada uno de los servicios cuidarán de que la ausencia del personal en el tiempo expresado se produzca ordenadamente y de acuerdo con las necesidades del servicio, muy especialmente cuando este se realice en relación directa con el público. En este sentido, no deberá coincidir en la ausencia aquel personal que, perteneciendo a la misma unidad, tenga asignadas funciones análogas.

8. El personal funcionario podrá solicitar una reducción de su jornada en los siguientes supuestos:

a) El personal que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo un menor de doce años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo de hasta su mitad, con la reducción proporcional de sus haberes. En casos debidamente justificados y por incapacidad física del cónyuge, padre o madre que conviva con el funcionario, se podrá

también solicitar en idénticos términos la reducción de jornada.

En relación con lo indicado en el párrafo anterior, el funcionario que se encuentre en régimen de jornada reducida podrá volver al régimen normal antes de la fecha final prevista, siempre que así lo solicite con, al menos, un mes de antelación.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los funcionarios. No obstante, si dos o más funcionarios de esta Administración generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Mesa de la Cámara podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

b) En el supuesto de cuidado directo de familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, por razones de enfermedad muy grave, el funcionario tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo prevista en el apartado a.1) de este acuerdo en un medio, con carácter retribuido, por el plazo máximo de un mes. Si por el mismo hecho causante hubiera más de un titular de este derecho, el tiempo de disfrute de la reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso el plazo máximo de un mes.

c) En el supuesto de incorporación del personal funcionario a su puesto de trabajo tras un tratamiento de radioterapia, quimioterapia o procesos de recuperación de una enfermedad grave, se podrá solicitar una disminución de su jornada de trabajo ordinaria de un 25% de la misma a los efectos de contribuir a su plena recuperación por el plazo máximo de un mes. Esta reducción de jornada tendrá carácter retribuido y no recuperable, extendiéndose esta reducción a la asistencia a las sesiones de órganos parlamentarios fuera del horario de trabajo establecido. La reducción de jornada por este hecho causante podrá ser prorrogada un mes más atendiendo a las circunstancias de cada caso, pudiendo solicitar el Parlamento de La Rioja informe al servicio de prevención de riesgos previo a su concesión.

9. Los funcionarios a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción proporcional de retribuciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Asimismo, podrá solicitar la reducción de su jornada en una hora diaria aquel personal que alcance la edad de 60 años, sin que ello comporte merma de sus retribuciones. Dicha reducción deberá solicitarse con al menos un mes de antelación al comienzo de su disfrute.

10. Los funcionarios que se acojan a las medidas adicionales de flexibilidad horaria contempladas en los puntos 2, 8 y 9 de este Acuerdo deberán presentar solicitud al letrado mayor con una antelación de siete días al inicio de su disfrute, a excepción de la solicitud por motivos de enfermedad, que se reduce este plazo a tres días, y la establecida en el apartado 9. En la solicitud constará:

Horario diario de la jornada a realizar, indicando la hora de comienzo y de terminación de la misma.

Fecha de inicio y fin de la reducción o modulación de la jornada, así como, en su caso, el porcentaje de reducción.

Documentación que acredite dicha situación.

Las solicitudes serán resueltas en un plazo de tres días hábiles. Transcurrido este plazo sin que haya recaído resolución, las solicitudes se entenderán estimadas por silencio administrativo, a excepción de que exista solicitud de informe a la sociedad de prevención de riesgos, en cuyo caso la resolución será resuelta en un plazo de tres días hábiles a contar desde la recepción del mencionado informe.

Los citados funcionarios deberán permanecer en el puesto de trabajo en cumplimiento de la indicada jornada diaria, sin perjuicio de la flexibilidad en el horario prevista en el reiterado Acuerdo y las excepciones justificadas previstas en el apartado 1.e).

En los supuestos contemplados en los artículos 2, 8.a) y 9, el horario será mantenido al menos por un periodo de seis meses, no pudiendo ser alterado salvo por causa justificada, previa petición por escrito del interesado al letrado mayor. Cualquier alteración de la jornada, salvo causa excepcional, tendrá igualmente

una duración mínima de seis meses.

La hora de entrada y salida comunicada servirá para el cómputo del cumplimiento horario previsto en el punto 1.a), de tal forma que, fuera del horario diario indicado, únicamente se computará a efectos del cumplimiento de la jornada el tiempo de presencia efectiva en el puesto de trabajo.

11. En relación con lo previsto en los apartados 2, 8.a) y 9 de este acuerdo y como mejora expresa de derechos, teniendo en cuenta lo preceptuado en la disposición adicional segunda del Estatuto de Personal al servicio del Parlamento de La Rioja, se aplicará la legislación más favorable, que en su caso resulte, respecto a la conciliación de la vida laboral y familiar.

12. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1.c), corresponde a las jefaturas de los distintos servicios el control, seguimiento y supervisión de la obligación de permanencia del personal a su cargo en su puesto de trabajo durante la jornada laboral. Cualquier incidencia en la asistencia de dicho personal será comunicada al Servicio de Asuntos Económicos y Personal. Igualmente, corresponde a las citadas jefaturas el control de las visitas al personal del Parlamento, las cuales, si no tuvieran carácter laboral, permanecerán en la Cámara el menor tiempo posible y serán siempre consideradas como una excepcionalidad, sin que en ningún caso puedan utilizarse las mismas a los efectos de conciliar la vida familiar y laboral. Queda prohibida la estancia de personal ajeno a la Cámara en los distintos servicios y dependencias.

13. Antes del comienzo de cada año natural, la Mesa determinará el calendario de días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables.

Sin perjuicio de lo anterior, se declaran como días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables los días 10 de junio y 24 y 31 de diciembre de cada año natural. Si cualquiera de estos días fuera sábado o domingo, se trasladará su disfrute al día hábil anterior o posterior inmediato.

Cada año natural el personal al servicio del Parlamento de La Rioja dispondrá de 30 horas inhábiles a efectos laborales, retribuidas y no recuperables, para su disfrute repartido entre las festividades de San Bernabé, San Mateo y Navidad.

Simultáneamente a la determinación del calendario de días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables, la Mesa de la Cámara, previa negociación, establecerá los traslados y el reparto de horas previstos en los dos párrafos anteriores, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

14. Queda sin efecto el acuerdo de la Mesa de la Cámara sobre jornada de 3 de julio de 2020.

Disposición adicional primera.

El presente acuerdo no será de aplicación al personal eventual de los grupos parlamentarios de esta Administración parlamentaria, ello de conformidad con el acuerdo de la Junta de Portavoces de 7 de octubre de 2019.

Disposición transitoria primera.

El personal que a la entrada en vigor del presente acuerdo esté acogido a reducción de jornada continuará percibiendo sus haberes según el acuerdo anterior, sin disminución de los mismos.

Disposición final.

El presente acuerdo entrará en vigor el 1 de enero de 2025.

Se ordena la publicación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 81.1 del Reglamento de la Cámara.

Logroño, 26 de diciembre de 2024. La presidenta del Parlamento: Marta Fernández Cornago.

La Mesa del Parlamento de La Rioja, en su reunión celebrada el día 23 de diciembre de 2024, ha adoptado sobre el asunto de referencia el acuerdo que se indica:

**11L/RI-0167.** Acuerdo de vacaciones, permisos y licencias del personal al servicio del Parlamento de La Rioja.

Vistos:

1. El artículo 23.3 del Estatuto de personal al servicio del Parlamento de La Rioja, que establece que para la validez y eficacia de los acuerdos de la Mesa de Negociación será necesaria su aprobación expresa y formal por la Mesa de la Cámara, previos informes económico y de legalidad.

2. El Acuerdo de la Mesa de la Cámara, de sesión de 13 de diciembre de 2024, que dispuso la redacción del citado informe una vez elevado a la misma el resultado de la negociación en cuanto al régimen de vacaciones, permisos y licencias del personal al servicio del Parlamento de La Rioja, en fecha 21 de noviembre de 2024.

3. El informe que, respecto a lo solicitado en el apartado anterior, elevan los Servicios Jurídicos de la Cámara en fecha 20 de diciembre de 2024.

4. Los artículos 42 y 43 del Estatuto de personal al servicio del Parlamento de La Rioja, que establecen el derecho del funcionariado a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas de un mínimo de veintidós días hábiles o de la parte proporcional que corresponda en los términos que determine la Mesa de la Cámara, así como a disfrutar de un régimen de permisos con y sin derecho a retribución en los términos que igualmente determine la Mesa de la Cámara.

5. El acuerdo de la Mesa de la Cámara de 10 de marzo de 2017 sobre vacaciones del personal del Parlamento de La Rioja.

6. Los sucesivos acuerdos del mismo órgano de calendario de días inhábiles para el personal de la Cámara, en los que se establece que el régimen de licencias es, provisionalmente, el establecido a 1 de enero de 2021, en el derogado Estatuto de Personal de 1988 y las disposiciones aprobadas por la Mesa de la Cámara en desarrollo del mismo.

Considerando la conveniencia de adecuar la normativa citada a los permisos de los que ya disfruta el personal parlamentario en aplicación de la normativa más favorable, a las necesidades organizativas de esta Cámara y a lo acordado en la Mesa de Negociación del Parlamento de La Rioja.

La Mesa de la Cámara, en ejercicio de las competencias que le atribuye el artículo 28.1.a) del vigente Reglamento del Parlamento de La Rioja, acuerda aprobar, con efectos de 1 de enero de 2025 y de conformidad con el informe emitido por los Servicios Jurídicos al efecto, el siguiente

## ACUERDO SOBRE VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL PARLAMENTO DE LA RIOJA

### I. VACACIONES

En relación con lo dispuesto en el artículo 42 del Estatuto de Personal al servicio del Parlamento de La Rioja, el personal funcionario de la Cámara quedará sujeto al régimen de vacaciones anuales que se determina en los apartados siguientes:

1.a) El personal funcionario tendrá derecho, por año completo de servicios, a disfrutar de una vacación retribuida de veintitrés días hábiles anuales o a los días que corresponda proporcionalmente al



tiempo de servicios efectivos.

b) Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir un nuevo quinquenio.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior.

En el supuesto de jubilación, los días adicionales por antigüedad serán disfrutados íntegramente, sin aplicación de la proporcionalidad establecida en la letra anterior. La persona interesada comunicará al Servicio de Asuntos Económicos y Personal la opción de disfrute o abono económico de los mismos.

c) A los efectos previstos en el presente apartado, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

d) Las vacaciones anuales no podrán acumularse a las licencias por asuntos personales sin justificación.

2.a) Durante los meses de [julio, agosto y septiembre](#), cada funcionario disfrutará, necesariamente, de un periodo de quince días hábiles de vacaciones, como mínimo.

b) El resto de las vacaciones anuales podrá disfrutarse a lo largo del año. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 4, corresponde a los jefes de servicio el control de las vacaciones de su personal, de forma que garantice que los servicios estén cubiertos con personal suficiente para atender las necesidades de la Cámara, principalmente en aquellos periodos en los que, por estar comprendidos entre fechas de carácter festivo, sea previsible una acumulación de solicitudes.

c) Si existiese concurrencia de solicitudes en los distintos servicios administrativos y no siendo posible el acuerdo, se aplicarán los siguientes criterios de preferencia atendiendo a las cargas familiares de los solicitantes:

Periodos de descanso y coincidencia con el calendario escolar para el personal que tenga a su cargo menores de 12 años o menores con discapacidad.

Tener a su cargo personas mayores dependientes o personas con discapacidad que convivan con la persona solicitante. En aquellos casos en que la persona solicitante deba hacerse cargo de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad de forma rotatoria, sin que implique convivencia con las citadas personas, será suficiente una declaración jurada de quien alega dicha circunstancia y requerirá que se notifique con carácter previo.

En el caso de que una vez aplicados los criterios anteriores existan personas solicitantes con los mismos derechos de preferencia, se establecerá una fórmula de aplicación rotatoria que se establecerá inicialmente por sorteo.

d) En todo caso, el disfrute de las vacaciones anuales está supeditado a las necesidades del servicio y tendrá preferencia sobre los días de asuntos personales sin justificación.

3. [Antes del 1 de junio](#) de cada año, el personal podrá formular su solicitud para el disfrute de las vacaciones contempladas en el apartado 2.a) anterior ante el letrado mayor de la Cámara, el cual, a la vista de las peticiones formuladas, que en ningún caso tendrán carácter vinculante, y de las necesidades del servicio, elevará a la Mesa de la Cámara, antes del día 15 del mismo mes, la propuesta de programa de vacaciones a los efectos de su aprobación.

El calendario de vacaciones será público y deberá figurar en el mismo la persona que se hará cargo de cada una de las unidades administrativas durante la ausencia del letrado mayor, las jefaturas de servicio y el ujier mayor.

La sustitución en los periodos vacacionales del citado personal se regirá por las siguientes reglas:

Letrado mayor: será sustituido por personal del Cuerpo de Letrados.

Jefaturas de servicios: será sustituido por personal funcionario del mismo cuerpo.

Ujier mayor: será sustituido por el ujier de mayor antigüedad.

Las sustituciones de las jefaturas de servicio y del ujier mayor darán lugar a los mismos derechos económicos atribuidos al complemento específico del puesto que proceda, así como su cómputo a los efectos de méritos y derechos de antigüedad, debiendo constar en los expedientes de personal de los interesados a los efectos de méritos para la provisión de puestos de trabajo.

Con carácter general, los criterios para determinar las sustituciones serán el de titulación y mayor antigüedad, sin que pueda introducirse criterio de oportunidad alguno.

4. El disfrute de las vacaciones contempladas en el apartado 2.b) se solicitará, salvo supuestos de carácter excepcional debidamente justificados, con una antelación mínima de tres días hábiles, en la aplicación existente para el control de presencia del personal. Estas vacaciones se entenderán concedidas por silencio administrativo si no hay resolución expresa en dicho plazo.

5. El personal podrá disfrutar de las vacaciones anuales hasta el 31 de enero inclusive del año siguiente. No obstante, cuando por necesidades del servicio esto no fuera posible, el letrado mayor, mediante resolución, podrá ampliar el disfrute de las vacaciones anuales para todo el personal.

Excepcionalmente, si por necesidades del servicio no fuera posible el disfrute de los días pendientes del periodo vacacional, el letrado mayor podrá ampliar dicho periodo, previa solicitud de la persona interesada.

6. Cuando sobrevenga la situación de permiso por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o situación de incapacidad temporal coincidiendo con el periodo vacacional o previamente al inicio de su disfrute, el mismo quedará interrumpido, pudiéndose disfrutar las vacaciones restantes una vez finalizada la situación sobrevenida.

Excepcionalmente, en caso de no poder ser disfrutados por motivos de fuerza mayor, los días pendientes de disfrute serán retribuidos.

7. La resolución o acuerdo denegatorio de los periodos vacacionales solicitados deberá ser motivada y acreditar que, en el caso de concurrencia de solicitudes, se han tenido en cuenta los criterios de preferencia establecidos en este mismo acuerdo, sin que puedan adoptarse criterios de oportunidad distintos a ellos.

## II. PERMISOS Y LICENCIAS

En relación con lo dispuesto en el artículo 43 del Estatuto de Personal al servicio del Parlamento de La Rioja, el personal funcionario de la Cámara quedará sujeto al régimen de permisos que se determina en los apartados siguientes:

1. El personal funcionario tendrá derecho a disfrutar de los permisos con y sin derecho a retribución en los términos fijados en este acuerdo.

2. Las autorizaciones que sean precisas para el disfrute de los mismos se concederán por la Mesa de la Cámara o el letrado mayor, según proceda.

Las ausencias temporales recogidas en esta norma y que puedan producirse durante la jornada de trabajo serán previamente comunicadas a las respectivas jefaturas de servicio y al Servicio de Asuntos Económicos y Personal, sin que el citado aviso de ausencia faculte a su denegación.

3. Los permisos deberán solicitarse con una antelación mínima de dos días naturales, todo ello sin perjuicio de que, en determinados supuestos, sea establecido un plazo superior. Excepcionalmente, los plazos determinados pueden reducirse por causas justificadas debidamente motivadas.

De no recaer resolución expresa de concesión en el plazo señalado en este acuerdo para los diferentes permisos del personal, se entenderá que el silencio es positivo. En el caso de que no existe un plazo para su resolución expresa, se entenderá igualmente que el silencio es positivo cuando transcurra el mismo tiempo

exigido para la petición del citado permiso o licencia.

4. Salvo disposición expresa en contrario, los días de permiso a los que tiene derecho el personal se computarán en días hábiles. A estos efectos, los sábados no tienen esa consideración.

5. El personal funcionario del Parlamento de La Rioja, previo aviso o solicitud a la correspondiente jefatura de servicio y posterior justificación ante el Servicio de Asuntos Económicos y Personal, tendrá los siguientes permisos:

a) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el funcionario o funcionaria en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días hábiles.

Cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días hábiles.

Cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o 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. En el caso de fallecimiento de 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 habitual, dos días hábiles.

c) Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, el permiso será reglamentado por la Mesa de la Cámara.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración.

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

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de funcionarias embarazadas incluye también a las personas funcionarias trans gestantes.

f) Por lactancia de un hijo menor de dieciocho 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.

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

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

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

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer

hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá 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 el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de 12 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 funcionario 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 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, sin constituir una lista cerrada, los siguientes: citaciones de órganos judiciales y administrativos, expedición o renovación del DNI, pasaporte, permiso de conducción, certificados o registros en centros oficiales, requerimientos o trámites notariales, asistencia a sesiones de órganos de gobierno municipales, asistencia a tutorías escolares de hijos y acogidos, acompañamiento a descendientes menores y a parientes con discapacidad hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad para la asistencia médica o para la realización de trámites puntuales que, por razón de su estado o edad, precisen acompañamiento, salvo que los citados trámites puedan ser realizados fuera de la jornada de trabajo.

j) Por asuntos particulares, ocho días al año. Asimismo, el personal del Parlamento de La Rioja dispondrá de un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. El personal podrá disfrutar de este permiso hasta el 31 de enero inclusive del año siguiente. No obstante, cuando por necesidades del servicio esto no fuera posible, el letrado mayor, mediante resolución, podrá ampliar el disfrute de las vacaciones anuales para todo el personal. Excepcionalmente, si por necesidades del servicio no fuera posible el disfrute de los días pendientes del periodo vacacional, el letrado mayor podrá ampliar dicho periodo, previa solicitud de la persona interesada.

Con motivo de coincidir en sábado o domingo alguno de los días festivos recogidos en el calendario anual de días inhábiles, los días reconocidos por asuntos personales se ampliarán excepcionalmente, en tantos días como días coincidentes, sin que esta ampliación suponga derecho adquirido alguno.

k) Podrá concederse permiso de hasta seis días al año para asuntos personales justificados, incluyendo motivos de conciliación de la vida laboral y familiar, con plenitud de derechos económicos. Tales permisos no podrán acumularse a las vacaciones anuales y están subordinadas en su concesión a las necesidades del servicio.

l) El personal funcionario que participe como candidato en campañas electorales tendrá derecho a una licencia, durante el tiempo que duren estas, con plenitud de derechos económicos.

m) Por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho, quince días hábiles.

n) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciocho semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

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

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

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

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

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

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

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

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

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

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

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

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

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto

temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En los casos previstos en los apartados m), n) y o), el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos

económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

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

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

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

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

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

q) Permiso por cuidado de hijo menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del Parlamento de La Rioja, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23 años, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción

o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario o funcionaria tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o guardadora con fines de adopción o acogedora de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el Régimen General de la Seguridad Social. En caso contrario, solo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el Parlamento de La Rioja, este podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

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

Previa solicitud, esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

r) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.

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

s) Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla 8 años: tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que se establezcan.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo al Parlamento de La Rioja con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el periodo solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento del área o servicio en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.



t) El personal podrá solicitar autorización al letrado mayor para la asistencia, en condición de asistente o ponente, a cursos de formación y perfeccionamiento profesional impartidos por las instituciones públicas y entidades oficialmente homologadas para su impartición, cuando estos coincidan con el horario de trabajo y el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo, con su carrera profesional o con materias de índole sindical.

u) El personal podrá solicitar autorización para la asistencia a cursos, seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad, nivel y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los diferentes servicios de la Cámara. La asistencia a estas acciones formativas comportará el abono por parte del Parlamento de la matrícula, así como los gastos de desplazamiento y dietas que correspondan de conformidad con el acuerdo de retribuciones vigente en cada momento.

v) La Mesa de la Cámara podrá conceder licencias, de un año como máximo, para realización de materias directamente relacionadas con el derecho parlamentario, previo informe del letrado mayor y de la Junta de Personal. La elección de la materia por parte de la persona interesada deberá ser aceptada por el órgano que la concede y ser de interés para la mejora en la calidad y prestación de los servicios a la Cámara. Además, el curso deberá ser homologado por la Mesa de la Cámara o, en su caso, por otras asambleas legislativas, universidades, institutos públicos de formación de empleados públicos o por las organizaciones sindicales. Estas licencias darán derecho exclusivamente al percibo de las retribuciones básicas. La persona interesada, al finalizar esta licencia, deberá presentar ante la Mesa de la Cámara una memoria global del trabajo desarrollado, así como la certificación correspondiente de los estudios realizados.

Esta licencia solo podrá solicitarse por el personal funcionario de carrera cada cinco años de servicio activo de forma ininterrumpida.

6. El personal del Parlamento de La Rioja podrá solicitar los siguientes permisos sin retribución:

a) Asuntos propios sin retribución alguna, no pudiendo exceder en ningún caso de veinte días al año. En el supuesto de enfermedad grave o irreversible que requiera atención continuada del cónyuge o familiar de primer grado, esta licencia podrá prorrogarse hasta un máximo de tres meses en un año. Esta circunstancia deberá acreditarse de manera suficiente mediante los informes necesarios.

El personal al que se haya concedido este permiso se mantendrá en alta en el Régimen General de la Seguridad Social durante la duración de la misma, considerándose este tiempo como de servicios efectivamente prestados a efectos de cómputo de antigüedad y consolidación de grado personal.

b) La Mesa de la Cámara podrá autorizar para el perfeccionamiento profesional permiso por una duración máxima de tres meses en un año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el contenido de dichos cursos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional en la Cámara y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan. El tiempo de duración de este permiso tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados a efectos de cómputo de antigüedad y consolidación de grado personal.

7. El personal tendrá derecho a ausentarse de su puesto de trabajo para acudir a citas médicas, pruebas o cualquier otra relacionada con su salud, por el tiempo indispensable, debiendo presentar el correspondiente justificante.

Igualmente, podrá asistir por el tiempo indispensable, durante su jornada de trabajo, a las consultas, tratamientos y exploraciones médicas, en acompañamiento a descendientes de primer grado menores de edad o personas discapacitadas a su cargo. Este mismo régimen será aplicable a los supuestos en que la persona solicitante deba hacerse cargo de sus ascendientes o familiares hasta segundo grado de consanguinidad de forma rotatoria, sin que implique convivencia con las citadas personas.

8. En el supuesto de permisos de ausencia temporal durante la jornada de trabajo contemplados en los

apartados 5 y 7 de esta norma, se podrá disponer de hasta un máximo de cuarenta y cinco minutos referenciados a la hora de entrada y salida de la cita a la cual se acuda, debiendo presentar justificante de este extremo en el Servicio de Asuntos Económicos y Personal.

Cuando por razones ajenas al personal o concurriendo otra que los justifique sea necesario un tiempo superior, deberá atenderse a las circunstancias de cada caso concreto.

Si iniciada la jornada laboral surgiera un problema de salud o enfermedad por el que se deba abandonar el puesto de trabajo, previa comunicación a la jefatura del servicio correspondiente, se entenderá, a los efectos de control horario, que el personal ha realizado su jornada de forma íntegra.

9. En las situaciones de incapacidad transitoria, paternidad, maternidad, riesgo durante el embarazo o aquellos que supongan el pago delegado por parte de una mutua o de la Tesorería General de la Seguridad Social, conforme a la legislación vigente, el personal de la Cámara percibirá la totalidad de las retribuciones a las que tuviera derecho de permanecer en servicio activo.

10. De conformidad con la disposición adicional segunda del Estatuto de personal, el personal funcionario del Parlamento de La Rioja podrá disfrutar de los permisos y licencias establecidos en la Ley de función pública de La Rioja y su legislación complementaria cuando estos sean más favorables para el personal de esta Administración parlamentaria. Estas disposiciones serán de aplicación directa.

11. Queda sin efecto lo previsto en el Acuerdo de la Mesa del Parlamento de La Rioja sobre vacaciones de fecha 10 de marzo de 2017, así como cuantas disposiciones se opongan a este.

Se ordena la publicación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 81.1 del Reglamento de la Cámara.

Logroño, 26 de diciembre de 2024. La presidenta del Parlamento: Marta Fernández Cornago.





**BOLETÍN OFICIAL DEL PARLAMENTO DE LA RIOJA**

Edita: Servicio de Publicaciones

C/ Marqués de San Nicolás 111, 26001 Logroño

Tfno. (+34) 941 20 40 33 – Ext. 2310

Fax (+34) 941 21 00 40