

9. ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y ADMINISTRACIÓN PARLAMENTARIA

9.2. RÉGIMEN INTERIOR

Modificación del Texto Refundido de las Normas Complementarias del Estatuto de Personal y Régimen Interior de las Cortes de Aragón.

PRESIDENCIA DE LAS CORTES DE ARAGÓN

La Mesa de la Diputación Permanente de las Cortes de Aragón, en sesión celebrada el día 7 de junio de 2023, a la vista de los acuerdos alcanzados en la Mesa de Negociación celebrada el día 31 de mayo de 2023, ha acordado modificar el Texto Refundido de las Normas complementarias del Estatuto de Personal y Régimen Interior de las Cortes de Aragón en el sentido indicado a continuación:

B) JORNADA DE TRABAJO.

— *El punto 1. Jornada laboral, se modifica de la siguiente manera:*

- 1.1. La jornada laboral ordinaria se prestará en régimen de jornada semanal de 35 horas.
- 1.2. El personal que tenga asignado el complemento de tarde deberá prestar una jornada semanal de 37 horas y media.

— *El punto 2. Jornada ordinaria y con complemento de tarde, se modifica de la siguiente manera:*

2.2 Será obligatoria la presencia del empleado en el puesto de trabajo durante cinco horas continuadas distribuidas en la franja horaria de 08:30 a 14:30 horas, salvo causas previstas legal y debidamente justificadas y comunicadas al responsable de la unidad a efectos del control de presencia.

2.4. En función de la variedad de condicionantes que configuren las necesidades parlamentarias, cada Servicio organizará la permanencia de personal, de lunes a jueves, hasta las 18:15 horas.

Con carácter general, la cobertura obligatoria de los servicios en la parte de la jornada que transcurra a partir de las 16:00 horas se llevará a efecto por aquellos empleados que perciban el complemento de tarde, los cuales, en cualquier caso, deberán permanecer obligatoriamente al menos una tarde en su puesto de trabajo, hasta las 18:15 horas.

La tarde de permanencia obligatoria será puesta en conocimiento del Jefe de Servicio y de la Letrada Mayor.

En el caso de tener concedido un régimen de prestación de servicios no presencial, la tarde de permanencia obligatoria deberá coincidir necesariamente con trabajo en modo presencial.

2.5. En la distribución de la jornada prevista en los apartados anteriores deberán garantizarse en todo caso las necesidades del Parlamento, la eficacia en la prestación de los servicios y la cobertura permanente y efectiva de toda la actividad parlamentaria, institucional y administrativa que tenga lugar en las Cortes de Aragón, en horario de mañana o de tarde.

Por necesidades del servicio, debidamente justificadas, para la adecuada cobertura de la actividad, especialmente en horario de tarde, podrá alterarse la tarde de presencia obligatoria del personal que haya sido comunicada con carácter general.

Asimismo, podrá requerirse la asistencia de forma presencial del personal en teletrabajo a la actividad parlamentaria, institucional o administrativa que lo requiera, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 2.3 y 4.3 del Acuerdo de la Mesa de las Cortes de Aragón de 23 de diciembre de 2020, por el que se aprueban las Normas de regulación de la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo de las Cortes de Aragón.

— *En el punto 3. Complemento de Horario especial y Complemento de Especial responsabilidad, se modifican los siguientes apartados:*

3.1. El complemento de horario especial se establece para puestos de trabajo en los que, por las funciones desarrolladas, es precisa una mayor flexibilidad horaria y la realización ocasional de trabajo fuera del horario y jornada ordinarios.

3.3. Aquellos empleados que perciban los anteriores complementos deberán permanecer una tarde en su puesto de trabajo hasta las 18:15 horas.

— *En el punto 5. Descanso, se añade el siguiente apartado:*

5.4. Se garantizará la desconexión tecnológica de todo el personal fuera de la jornada laboral ordinaria, con las limitaciones propias de las funciones inherentes a los puestos que perciban los complementos de horario especial y especial responsabilidad.

— *En el punto 8. Horas de exceso, se modifica el término «Presidente», sustituyéndose por «Presidencia».*

C) VACACIONES.

— *Se modifica el punto 1, quedando redactado de la siguiente manera:*

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de 23 días laborales de duración, ampliables, según los años de servicios en la Administración, de acuerdo al siguiente baremo:

- 15 años de servicios: 24 días.
- 20 años de servicios: 25 días.
- 25 años de servicios: 26 días.
- 30 años de servicios: 27 días.
- 35 años de servicios: 28 días.

D) PERMISOS RETRIBUIDOS.

— *Se añade el siguiente punto:*

4.5. Permiso por constituir unidad familiar monoparental.

1. Las personas funcionarias que formen una unidad familiar monoparental tendrán derecho a:

a) Un permiso de 16 semanas, ampliable en una semana 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 adicional a los establecidos en los apartados 4.2, 4.3 y 4.4. de la letra D «Permisos retribuidos».

Para el disfrute de este permiso, que podrá llevarse a cabo de manera interrumpida, será necesario haber agotado el permiso por nacimiento, por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente que le corresponda, y, en su caso, el de lactancia acumulada.

En el supuesto del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas. Este permiso podrá disfrutarse a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

b) Un permiso adicional al establecido en el apartado 4.7 de la letra D «Permisos retribuidos», por lactancia por hijo menor de doce meses, consistente en una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones.

Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada ordinaria 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, pudiendo ser sustituido por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

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

— *En el apartado 4.7. Permiso por lactancia, se modifica el punto 3, con la siguiente redacción:*

4.7.3. Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por una licencia retribuida de cinco semanas en jornada completa, o la que resulte en caso de parto múltiple, que se podrá acumular al permiso por persona progenitora diferente a la madre biológica. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, o acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos. En el caso de la madre biológica, esta licencia retribuida será de seis semanas en jornada completa.

— *En el punto 6. Enfermedad o intervención quirúrgica graves de familiares, se modifica el apartado 2, que queda redactado como sigue:*

6.2. Para atender el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes, se tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral sin merma retributiva. En caso de que la reducción alcance el 50%, este derecho podrá ejercerse mediante la acumulación en jornadas completas a solicitud del funcionario.

— *En el apartado 7. Consulta médica, el punto 1 queda redactado como sigue:*

7.1 El personal tendrá derecho a licencia para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico, o para someterse a técnicas de fecundación asistida, durante la jornada de trabajo, siempre que las asistencias estén debidamente justificadas y que los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera del horario de trabajo.

— *En el punto 8. Incapacidad temporal, se añaden los apartados 3 y 4, con la siguiente redacción:*

8.3. Tras la emisión del parte de alta médica, el empleado público se incorporará a la jornada del día siguiente, sin perjuicio de la posibilidad de solicitar la adaptación progresiva de jornada prevista en estas normas.

8.4. Las ausencias debidas a enfermedad o accidente que no dé lugar a incapacidad temporal y que supere un día de duración, requerirán la presentación de justificante médico.

— *En el apartado 11. Permiso por asuntos particulares, se modifica el punto 3, que queda redactado como sigue:*

11.3. En todos los casos, a efectos del cómputo horario semanal, los días de asuntos particulares se computarán como siete horas de trabajo efectivo para los puestos de jornada ordinaria, y como siete horas y treinta minutos para los puestos con complemento de tarde, horario especial o especial responsabilidad.

— Se añade un punto 13. Permiso por circunstancias excepcionales, del siguiente tenor:

13. Permiso por circunstancias excepcionales.

Excepcionalmente, agotados todos los permisos previstos en estas normas, la Mesa podrá conceder otros permisos retribuidos a aquellas personas funcionarias que se hallen en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas.

F) REDUCCIONES DE JORNADA.

— En el punto 1. Por cuidado de menores, minusválidos o ancianos, se añade un inciso al apartado 1.1 y se añade un nuevo apartado 1.3, con la siguiente redacción:

1.1. (...) Se entenderá extendido este derecho a reducción de jornada hasta la finalización del curso escolar cuando la persona menor cumpla los 12 años a lo largo del año escolar.

1.3. Se reconoce el derecho a una reducción de jornada de una hora diaria sin disminución de retribuciones para el cuidado de menores cuando concorra alguno de los siguientes supuestos:

- a) Que la persona menor a su cargo tenga reconocido grado de discapacidad.
- b) Que la persona menor a su cargo tenga 3 años o menos.
- c) Que tenga a su cargo dos o más menores de 12 años.
- d) Que se trate de una familia monoparental, que tenga a su cargo una persona menor de 12 años.

Esta reducción no tendrá carácter acumulativo con otras que pudieran proceder.

— En el punto 2. Por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, se modifican los apartados 1 y 2, que quedan redactados como sigue:

2.1. El empleado público tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores 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, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los veintitrés años. Previa solicitud, podrá valorarse conceder la acumulación de la reducción en jornadas completas.

2.2. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el 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.

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%.

— En el punto 4. Hospitalización de neonato, se añade el siguiente párrafo:

Asimismo, en los casos de nacimientos de hijas e hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal funcionario tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, sin disminución de sus retribuciones.

J) SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

— Se modifica el punto 1. Revisiones médicas, que queda redactado como sigue:

1.1. El personal en servicio activo de las Cortes de Aragón tiene derecho a un reconocimiento médico anual cuyo coste será sufragado por las Cortes. El reconocimiento médico solo podrá llevarse a cabo cuando el empleado público preste su consentimiento y respetará siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de las personas, y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

1.2. Los resultados del reconocimiento serán comunicados directamente al empleado público que se someta al reconocimiento médico.

Los órganos con responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales serán informados únicamente de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos en relación con la aptitud del empleado para el desempeño de su puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención.

1.3. Los reconocimientos médicos se realizarán conforme a los criterios establecidos por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta los contenidos y la periodicidad que se determinen en los Protocolos de vigilancia sanitaria específica publicados por el Ministerio de Sanidad u otros medios existentes.

1.4. El Servicio de Prevención podrá trasladar a la Administración, en caso de estimarlo procedente, análisis de los resultados de la vigilancia de la salud del personal a efectos de proponer, en su caso, medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Se ordena su publicación en el Boletín Oficial de las Cortes de Aragón.

Zaragoza, 7 de junio de 2023.