



CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

GUÍA DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

de la vida PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

GUIA DE CONCILIACIÓN

de la vida PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

El I Plan de Igualdad de las Cortes Generales establece en su indicador número 35, la obligación de elaborar y difundir guías de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración parlamentaria, a fin de facilitar el conocimiento sobre los derechos, permisos y medidas existentes en la materia por parte del personal.

La presente Guía contiene en un único documento todos los derechos, permisos y medidas a los que puede acogerse el personal que presta servicio en el Congreso de los Diputados en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Las diferentes medidas se han organizado en función del tipo de personal -funcionario de las Cortes Generales y laboral del Congreso de los Diputados- y en función de su incidencia salarial -medidas retribuidas y no retribuidas-. A su vez, se ha considerado como categoría separada las medidas retribuidas que tienen que ver con el régimen de jornada y horarios (vacaciones y días de libre disposición) o excepcionales (compensación de servicios extraordinarios).

Se engloban todas ellas bajo el término genérico de «medidas», sin distinguir si se trata de permisos, licencias o cambios en las situaciones administrativas o el contrato laboral, según el caso, para facilitar su búsqueda por parte de las personas interesadas y su tramitación. Asimismo, ha de tenerse en cuenta que algunas de ellas están sujetas a su correspondiente desarrollo interno y aplicación específica en el ámbito del Congreso de los Diputados.

Para cada una de las medidas se incluye la siguiente información:



1. Supuesto de hecho



- 2. Duración** Duración máxima y, en su caso, mínima, de la medida. En caso de duración variable se indica también dicha circunstancia con especificación del límite máximo.



- 3. Características** En caso necesario, se indican las características que delimitan el supuesto de hecho y el disfrute de cada medida.



- 4. Tramitación** Se indica la forma de tramitación y las condiciones necesarias para su concesión.



- 5. Normativa de referencia** Se señala en abreviatura la norma donde se recoge el permiso. Las normas y abreviaturas utilizadas (en orden alfabético) son:

CCPLCD: Convenio Colectivo del Personal laboral del Congreso de los Diputados, firmado el 3 de julio de 2018.

EPCG: Estatuto del Personal de las Cortes Generales, aprobado por las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado, reunidas en sesión conjunta, el día 27 de marzo de 2006.

LPRL: Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales,

Normas compens./retrib. extraordinarias 2022: Normas sobre compensaciones y retribuciones extraordinarias del personal funcionario de las Cortes Generales, aprobadas por las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado, en su reunión conjunta de 29 de septiembre de 2022.

Plantilla orgánica de la Secretaría General del Congreso de los Diputados.

PGE 2021: Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de PGE para el año 2021

PGE 2022: Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de PGE para el año 2022

Protocolo VG CCGG: Protocolo de protección al personal de las Cortes Generales víctima de violencia de género, aprobado por las Mesas de las Cámaras el 19 de diciembre de 2023.

RDL 6/2019: Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.



RDL 2/2023: Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

RDL 5/2023: Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de (...) conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

Resolución SEFP de 28 de febrero de 2019 sobre jornada y horarios: Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

TRLEBEP: Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

TRLET: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

TRLGSS: Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

VICTERR: Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo.

LILGTBI: Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Medidas retribuidas

• <u>Fallecimiento, hospitalización o enfermedad grave de familiar, pareja de hecho o persona conviviente</u>	9
• <u>Nacimiento de hija o hijo</u>	10
• <u>Adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente</u>	11
• <u>Lactancia</u>	13
• <u>Nacimiento de hijas o hijos prematuros o que deban permanecer en hospitalización</u>	13
• <u>Cuidado de hijas o hijos menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave</u>	14
• <u>Matrimonio o unión en pareja de hecho</u>	15
• <u>Permisos y licencias por estudios- Estudios a tiempo completo</u>	15
• <u>Permisos y licencias por estudios- Para facilitar la formación y el desarrollo profesional</u>	16
• <u>Funciones sindicales</u>	16
• <u>Campañas electorales</u>	17
• <u>Razones justificadas - General</u>	17
• <u>Razones justificadas - Examen</u>	18
• <u>Razones justificadas - Mudanza</u>	18
• <u>Razones justificadas - Citación judicial/jurado popular</u>	19
• <u>Razones justificadas - Realización de exámenes prenatales/ preparación al parto</u>	19
• <u>Razones justificadas - Sometimiento a técnicas de fecundación o reproducción asistida</u>	20
• <u>Razones justificadas - OTRAS</u>	21
• <u>Violencia de género</u>	22
• <u>Violencia terrorista</u>	22



Medidas retribuidas relacionadas con el régimen de jornada y horarios

• <u>Compensación de servicios extraordinarios</u>	23
• <u>Días de libre disposición</u>	24
• <u>Vacaciones anuales</u>	25

Medidas no retribuidas

• <u>Permiso parental para menores de 8 años</u>	26
• <u>Reducción de jornada por guarda legal</u>	27
• <u>Reducción de jornada previa a la jubilación</u>	28
• <u>Reducción de jornada por enfermedad</u>	29
• <u>Reducción de jornada por estudios</u>	29
• <u>Reducción de jornada por violencia de género</u>	30
• <u>Licencia por asuntos propios</u>	30
• <u>Excedencia voluntaria -Servicio activo en otro Cuerpo</u>	31
• <u>Excedencia voluntaria -Fin servicios especiales</u>	31
• <u>Excedencia voluntaria -Por interés particular</u>	32
• <u>Excedencia voluntaria -Por agrupación familiar</u>	32
• <u>Excedencia por cuidado de hijas o hijos</u>	33
• <u>Excedencia por cuidado de familiar</u>	34
• <u>Excedencia por violencia de género</u>	35
• <u>Excedencia por violencia terrorista</u>	36



Medidas retribuidas

• <u>Fallecimiento, hospitalización o enfermedad grave de familiar, pareja de hecho o persona conviviente</u>	37
• <u>Suspensión por nacimiento, adopción y acogimiento permanente</u>	38
• <u>Suspensión por riesgo durante el embarazo</u>	39
• <u>Realización exámenes prenatales, preparación al parto, reproducción asistida, preparación adopción o acogimiento</u>	39
• <u>Lactancia</u>	40
• <u>Nacimiento de hijas o hijos prematuros o que deban permanecer en hospitalización</u>	40
• <u>Cuidado de hijas o hijos menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave</u>	41
• <u>Matrimonio o unión en pareja de hecho</u>	42
• <u>Razones justificadas - General</u>	42
• <u>Razones justificadas - Mudanza</u>	43
• <u>Razones justificadas - Examen</u>	43
• <u>Razones justificadas - Cumplimiento de deber inexcusable público o personal</u>	44
• <u>Licencias y permisos por formación - Obtención de títulos oficiales/ perfeccionamiento profesional</u>	44
• <u>Licencias y permisos por formación - Cursos de capacitación profesional</u>	45
• <u>Funciones sindicales</u>	45
• <u>Campañas electorales</u>	46
• <u>Violencia de género</u>	46



Medidas retribuidas relacionadas con el régimen de jornada y horarios

• <u>Compensación de servicios extraordinarios</u>	47
• <u>Días de libre disposición</u>	48
• <u>Vacaciones anuales</u>	49
• <u>Reducción de jornada - cuidado de familiar</u>	50
• <u>Flexibilidad horaria</u>	50
• <u>Permisos horarios en favor de hijas/os con discapacidad</u>	51
• <u>Adaptación de jornada por finalización de tratamiento de especial gravedad</u>	51

Medidas no retribuidas

• <u>Permiso parental para menores de 8 años</u>	52
• <u>Reducción de jornada por guarda legal</u>	53
• <u>Reducción de jornada por cuidado directo de familiar</u>	54
• <u>Reducción de jornada por cuidado de menor a cargo con enfermedad grave</u>	55
• <u>Reducción de jornada previa a la jubilación</u>	56
• <u>Reducción de jornada por enfermedad</u>	57
• <u>Reducción de jornada por violencia de género</u>	57
• <u>Excedencia voluntaria - Por interés particular</u>	58
• <u>Excedencia voluntaria - Por incompatibilidad</u>	58
• <u>Excedencia por cuidado de hijas o hijos</u>	59
• <u>Excedencia por cuidado de hijas o hijos con discapacidad igual o superior al 33%</u>	60
• <u>Excedencia por cuidado de familiar hasta 2º grado de consanguinidad/afinidad</u>	61
• <u>Excedencia por violencia de género</u>	62
• <u>Excedencia por violencia terrorista</u>	63
• <u>Excedencia forzosa</u>	64
• <u>Licencia por asuntos propios</u>	64

Medidas retribuidas

Fallecimiento, hospitalización o enfermedad grave de familiar, pareja de hecho o persona conviviente



Hasta 5 días hábiles (salvo fallecimiento, posibilidad de flexibilizar el momento de disfrute).



Fallecimiento, hospitalización o enfermedad grave de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, pareja de hecho o persona conviviente: 5 días hábiles.



Comunicación a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior y remisión posterior de la documentación acreditativa.



Art. 27.5 EPCG
Art. 128 Uno RDL 5/2023

Nacimiento de hija o hijo



16 semanas

- 6 semanas inmediatas posteriores al hecho causante de descanso obligatorio e ininterrumpido.
- Ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hija/o a partir del segundo.
- Ampliables en 2 semanas más en caso de discapacidad del hijo/a.
- Ampliables en caso de parto prematuro y cuando la/el neonata/o deba permanecer en hospitalización a continuación del parto tantos días como dure esta, con un máximo de 13 semanas adicionales.



- El tiempo transcurrido durante el disfrute se computará como de servicio efectivo a todos los efectos.
- El término de *madre biológica* incluye también a las personas trans gestantes.
- Se distribuye a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.
- En caso de fallecimiento de la madre o el padre, el/la otro/a progenitor/a podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.



Comunicación a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior.



Art. 28.2. y 28.3. EPCG

Art. 3.3 RDL 6/2019 y DF 16 LILGTBI

Adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente

16 semanas:

- Ampliables en dos semanas más por hijo/hija en el caso de adopción o acogimiento múltiple a partir del segundo.
- Ampliables en 2 semanas más en caso de discapacidad de la persona adoptada o acogida.

Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto permanente como temporal de duración no inferior a un año.

- El tiempo de disfrute computa como servicios efectivos.
- Se distribuye a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores a la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o de la decisión judicial por la que se constituya la adopción.
- En caso de fallecimiento de la madre o el padre, el otro/a progenitor/a podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.
- En el caso de que ambas progenitoras/es presten servicio en la Cámara, posibilidad de disfrute de este permiso de manera interrumpida desde la finalización del descanso obligatorio hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.
- El disfrute completo del permiso con ocasión del acogimiento impedirá obtener un nuevo permiso en el momento en que se constituya la adopción. Si no se hubiese agotado el periodo de descanso de dieciséis semanas en el momento del acogimiento, podrá hacer uso de lo que reste del permiso una vez constituida la adopción.
- Siempre que sea posible, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, se podrán buscar fórmulas de aplicación flexible en el disfrute de las mismas mediante acuerdo entre la persona afectada y la Secretaría General de la Cámara.
- 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 período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que organice la Administración.

- En el caso de adopción internacional, el permiso de 16 semanas podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. El disfrute completo del permiso con ocasión del acogimiento impedirá obtener un nuevo permiso en el momento en que se constituya la adopción. Si no se hubiese agotado el periodo de descanso de dieciséis semanas en el momento del acogimiento, podrá hacer uso de lo que reste del permiso una vez constituida la adopción. Siempre que sea posible, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, se podrán buscar fórmulas de aplicación flexible en el disfrute de las mismas mediante acuerdo entre la persona afectada y la Secretaría General de la Cámara.
- Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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.



Comunicación a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior y remisión de la documentación acreditativa.



Art. 28.4 EPCG

DF 37 dos de la Ley 11/2020 de 30 de diciembre, de PGE para el año 2021

Lactancia



Derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo al inicio o al final de la jornada, o dividida en dos fracciones de media hora, al inicio y al final de la jornada.
Sustituible por una ampliación en cuatro semanas del permiso por nacimiento de hijo o hija.
Se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.



Lactancia hija o hijo menor de un año.
Derecho individual que no puede transferirse al otro/a progenitor/a.



Comunicación a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior y remisión de la documentación acreditativa.



Art. 27.3. EPCG
Art. 48.f) TRLEBEP mod por art. 3.2 RDL 6/2019
DF Uno 37 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre

Nacimiento de hijas o hijos prematuros o que deban permanecer en hospitalización



- Derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria.
- Derecho a reducir la jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias.
- En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, la hija o hijo deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como permanezca en el hospital, con un máximo de trece semanas adicionales.



Nacimientos de hijas o hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer en hospitalización a continuación del parto.



Comunicación a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior y remisión de la documentación acreditativa.



Art. 27.4. EPCG
Art. 49 a) TRLEBEP

Cuidado de hijas o hijos menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave



Reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras.



Cuidado de personas menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, en casos de filiación, guarda con fines de adopción o acogedores de carácter permanente.

- Cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado por cáncer 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, y, como máximo, hasta que esta persona cumpla los 23 años.
- Cuando concurren en ambos/as progenitores/as las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso, tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor/a no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario/a de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, solo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con reducción de retribuciones. Asimismo, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.
- Pueden establecerse las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.



Comunicación a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior y remisión de la documentación acreditativa.



DF 26 de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre PGE para el año 2022
RDL 2/2023.

Matrimonio o unión en pareja de hecho



15 días naturales desde la fecha del matrimonio o la unión en pareja de hecho.

- si se produce en día laborable: este será el primer día del permiso.
- si se produce en día no laborable: a contar desde el primer día laborable tras el enlace.



Contraer matrimonio o registrarse como pareja de hecho.



Comunicación a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior y remisión posterior de la documentación acreditativa.



Art. 28.1. EPCG
Art. 128 uno RDL 5/2023

Permisos y licencias por estudios- Estudios a tiempo completo



Plazo máximo de un año.



Estudios sobre materias directamente relacionadas con la función pública parlamentaria.

Derecho a percibir el 50 por 100 del sueldo y las retribuciones que le correspondan por antigüedad.



Solicitud a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior, previo informe de la persona de superior jerarquía. Requiere la autorización de la Secretaria o Secretario General correspondiente.



Art. 13.2 EPCG

Permisos y licencias por estudios- Para facilitar la formación y el desarrollo profesional



Por el tiempo necesario para la realización de la formación.



Realización de cursos de capacitación profesional o por las exigencias de los puestos de trabajo determinadas en las correspondientes plantillas orgánicas.
Los cursos y acciones formativas exigidos para el desempeño de las funciones se considerarán tiempo de trabajo a todos los efectos.



Solicitud a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior con el informe favorable de la persona de superior jerarquía. Requiere justificación documental.



Art. 13.1 EPCG
Plantillas orgánicas

Funciones sindicales



35 horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo.



Crédito horario a favor de miembros de la Junta de Personal y delegadas/os sindicales.



Comunicación a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior.



Art. 56 d) EPCG

Campaña electoral



Por el tiempo que dure la campaña electoral.



Personal funcionario de las Cortes Generales que forme parte de una candidatura en campañas electorales.



Comunicación a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior y remisión de la documentación acreditativa.



Art. 27.7 EPCG

Razones justificadas - General



Tiempo indispensable para su cumplimiento, con el límite de diez días hábiles. Su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de veinte días cada año.



Razones justificadas.



Si comprenden, al menos, una jornada completa de trabajo, solicitud a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior con el informe favorable de la persona de superior jerarquía.



Art. 27.6 EPCG

Normativa interna de desarrollo de Dir. RHGI.

Razones justificadas - Examen



Durante los días de su celebración y por el tiempo indispensable y suficiente para su realización.



Concurrir exámenes o pruebas de aptitud para obtener un título académico o profesional reconocido. Enseñanzas oficiales.



Solicitud a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior con el informe favorable de la persona de superior jerarquía. Remisión de documentación acreditativa.



Art. 27.6 EPCG
Normativa interna de Desarrollo de Dir. RHGI.

Razones justificadas - Mudanza



Dos días.



Traslado de domicilio habitual.



Solicitud a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior, con el informe favorable de la persona de superior jerarquía. Remisión de documentación acreditativa.



Art. 27.6 EPCG
Normativa interna de Desarrollo de Dir. RHGI.

Razones justificadas - Citación judicial/jurado popular



Tiempo indispensable para su cumplimiento.



Citación judicial/jurado popular.



Comunicación a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior y remisión de documentación acreditativa.



Art. 27.6 EPCG
Normativa interna de Desarrollo de Dir. RHGI

Razones justificadas - Realización de exámenes prenatales/preparación al parto



Tiempo indispensable para su práctica.



Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por funcionarias embarazadas y/o acompañantes.
A efectos de lo dispuesto en este apartado, se incluye también a las personas trans gestantes.



Comunicación a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior y remisión de documentación acreditativa, previa justificación de la necesidad y con el conocimiento de la persona de superior jerarquía.



DF 16 LILGTBI
Normativa interna de Desarrollo de Dir. RHGI

**Razones justificadas -
Sometimientto a técnicas
de fecundación o reproducción
asistida**



Tiempo indispensable para su práctica.



Realización y/o acompañamiento para la realización de exámenes y técnicas de reproducción asistida.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, se incluye también a las personas trans gestantes.



Comunicación a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior y remisión de documentación acreditativa, previa justificación de la necesidad y con el conocimiento de la persona de superior jerarquía.



DF 16 LILGTBI.

Normativa interna de Desarrollo de Dir. RHGI.

Razones justificadas - OTRAS



Tiempo indispensable para su práctica.



- Expedición o renovación del permiso de conducir, pasaporte o DNI.
- Asistencia a requerimientos o trámites notariales.
- Citas médicas (consultas o pruebas), tanto de la funcionaria/o como de las personas menores o con discapacidad a su cargo hasta el 2º grado de afinidad o consanguinidad.
- Citaciones de órganos judiciales y admvos.
- Asistencia a tutorías escolares de personas descendientes y menores en acogimiento familiar y acompañamiento de personas menores a cargo y/o parientes con discapacidad para cualquier trámite obligado ante organismos oficiales, salvo que puedan realizarse fuera de la jornada normal de trabajo.



Los permisos de menos de una jornada de duración se acreditarán directamente con la persona de superior jerarquía.
En todo caso requieren justificación documental.



Normativa interna de Desarrollo de Dir. RHGI.

Violencia de género



Por el tiempo y en las condiciones en que se determinen mediante certificado o informe emitido por organismo público competente en materia de violencia de género.



Las faltas de asistencia totales o parciales tendrán consideración de justificadas.

Reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, en los términos del Protocolo VG CCGG, y a la movilidad de centro de trabajo.



- Tener acreditada la condición de víctima de violencia de género que le habilite para acceder al estatuto integral de protección que establece la Ley Orgánica 1/2004.
- Mediante el procedimiento previsto en el Protocolo VG CCGG.



Art. 11 Protocolo VG CCGG

Violencia terrorista



Por el tiempo y en las condiciones en que se determinen mediante certificado o informe emitido por organismo público competente en materia de violencia terrorista.



Derecho a la reducción o a la reordenación del tiempo de trabajo.



- Tener acreditada la condición de víctima del terrorismo o de persona amenazada, mediante reconocimiento del Ministerio del Interior o sentencia judicial firme, que habilite para acceder a la protección integral prevista en la Ley 29/2011
- Se remitirá la documentación acreditativa a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior. En caso de reducción del tiempo de trabajo, se establecerá la disminución de retribuciones correspondiente.



Art. 35 VICTERR

Medidas retribuidas relacionadas con el régimen de jornada y horarios

Compensación de servicios extraordinarios



Tiempo de descanso o remuneración por horas extraordinarias:

- 1,75 horas por cada hora extraordinaria en días laborables.
- 2,25 en días festivos u horario nocturno (entre las 22h y las 7h del día siguiente).
- Límite de 80 horas anuales.



La realización de servicios extraordinarios se compensará, a petición de la persona interesada, en tiempo de descanso o mediante gratificación económica.



- Requiere la autorización del Secretario/a General, previa a la realización del servicio.
- La acreditación de las horas extraordinarias realizadas será comunicada por la persona titular de la Dirección correspondiente.
- El reconocimiento de las horas generadas se comunica por la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior a la persona interesada.
- El disfrute de la compensación horaria puede solicitarse directamente a la persona titular de la Dirección en la que preste servicio.



Normas compens/retrib. extraordinarias 2022.

Días de libre disposición



5 días hábiles al año.

- No son acumulables a períodos vacacionales; excepcionalmente, solo hasta 2 podrían unirse.
- Se establecerán días adicionales si coinciden con sábado o domingo determinados festivos.

2 días adicionales al cumplir 18 anualidades (desde el día siguiente al cumplimiento de las anualidades).

1 día adicional cada 3 años al cumplir 24 anualidades (desde el día siguiente al cumplimiento de las anualidades).



Días de libre disposición disfrutables durante el año natural; excepcionalmente, se podrá posponer el disfrute hasta el mes de enero del año siguiente.

Las personas con hijas o hijos menores de 12 años a cargo tendrán preferencia en su solicitud si coincidan con días no lectivos fijados en el calendario escolar.



Comunicación a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior con el visto bueno de la persona de superior jerarquía.

Concesión supeditada a las necesidades del servicio.



Calendario laboral.

Vacaciones anuales



1 mes natural o 22 días hábiles al año (o los correspondientes proporcionalmente al tiempo de servicio).

1 día hábil adicional al cumplir 15, 20, 25 y 30 años de servicio (hasta 26 días hábiles, desde el día siguiente al cumplimiento de las anualidades).

Semana Santa o Navidad, a determinar por la Secretaría General.



Días de vacaciones que se disfrutarán de forma ininterrumpida coincidiendo con los meses de agosto (turno ordinario), julio, septiembre o enero (turno extraordinario). Salvo casos excepcionales, no se podrán disfrutar en periodos inferiores a la semana natural.



Comunicación del Director/a a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior.



Art. 26.2. EPCG

Calendario laboral.

Apartado 9.1 Resolución SEFP de 28 de febrero de 2019 sobre jornada y horarios.

Medidas no retribuidas

Permiso parental para menores de 8 años



Duración no superior a 8 semanas hasta que la hija, hijo o menor en acogida por tiempo superior a un año, cumpla 8 años.



- Permiso parental de 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.
- Constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, 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 períodos de disfrute.



Solicitud a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior y remisión de la documentación acreditativa con al menos 15 días de antelación.



Art. 128 dos RDL 5/2023.

Reducción de jornada por guarda legal



Reducción de un tercio de la jornada de trabajo con la reducción del complemento de jornada que determinen las Mesas de las Cámaras.

- No compatible con puestos con complemento de destino y dedicación especial.
- Se puede solicitar la incorporación a la jornada completa en cualquier momento, incluidos períodos de disolución o entre sesiones con jornada continuada (siempre que no se reduzcan a una semana: Navidad, Semana Santa, semana de San Isidro, etc.).



Cuidado directo de:

- Menor de doce años.
- Persona mayor que requiera especial dedicación.
- Persona con discapacidad que no desempeñe otra actividad retribuida.



Comunicación a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior y remisión de la documentación acreditativa.



Art. 59.2 EPCG

DF 26 Ley 22/2021 de PGE para el año 2022

Reducción de jornada previa a la jubilación



Reducción de un tercio de la jornada de trabajo con la reducción del complemento de jornada que determinen las Mesas de las Cámaras.

- No compatible con puestos con complemento de destino y dedicación especial.
- Se puede solicitar la incorporación a la jornada completa en cualquier momento, incluidos períodos de disolución o entre sesiones con jornada continuada (siempre que no se reduzcan a una semana: Navidad, Semana Santa, semana de San Isidro, etc.).



Para funcionarias/os a quienes les falten menos de 5 años para cumplir la edad de jubilación forzosa o que, habiendo cumplido los cincuenta y cinco años de edad, reúnan treinta años de servicios efectivos a las Cortes Generales o en cualquier otro ente público.



Solicitud a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior, previo informe favorable de la persona de superior jerarquía.

Concesión supeditada a las necesidades del servicio.



Art. 59.3 EPCG

Reducción de jornada por enfermedad



Reducción de un tercio de la jornada de trabajo con la reducción del complemento de jornada que determinen las Mesas de las Cámaras.

- No compatible con puestos con complemento de destino y dedicación especial.
- Se puede solicitar la incorporación a la jornada completa en cualquier momento, incluidos períodos de disolución o entre sesiones con jornada continuada (siempre que no se reduzcan a una semana: Navidad, Semana Santa, semana de San Isidro, etc.).



Enfermedad.



Solicitud a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior, previo informe favorable de la persona de superior jerarquía.

Concesión supeditada a las las necesidades del servicio.



Art. 59.3 EPCG

Reducción de jornada por estudios



Reducción de un tercio de la jornada de trabajo con la pérdida del complemento de jornada completo.

- No compatible con puestos con complemento de destino y dedicación especial.
- Se puede solicitar la incorporación a la jornada completa en cualquier momento, incluidos períodos de disolución o entre sesiones con jornada continuada (siempre que no se reduzcan a una semana: Navidad, Semana Santa, semana de San Isidro, etc.).



Estudios.



Comunicación a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior previo informe favorable de la persona de superior jerarquía.

Concesión supeditada a las las necesidades del servicio.



Art. 59.5 EPCG

Reducción de jornada por violencia de género



Reducción de un tercio de la jornada de trabajo con la reducción del complemento de jornada que determinen las Mesas de las Cámaras.



Reducción de la jornada en los términos previstos en el Protocolo VG CCGG.



Procedimiento previsto en el Protocolo VG CCGG.



Art. 11 Protocolo VG CCGG

Licencia por asuntos propios



Máximo 3 meses cada 2 años



Licencia por asuntos propios (o permiso sin sueldo).
Computable a efectos de antigüedad.



Solicitud a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior, previo informe favorable de la persona de superior jerarquía.



Art. 27.8 EPCG

Excedencia voluntaria - Servicio activo en otro Cuerpo



Duración indeterminada.



Personal funcionario en situación de servicio activo en otros Cuerpos al servicio de las Cortes Generales y de cualquier organismo público, salvo los de carácter docente, o de investigación, o al servicio del Estado en el exterior, y los previstos en la legislación general sobre incompatibilidades, sin que ello implique un régimen singular en la prestación del servicio.



Comunicación a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior.



Art. 20.1 a) EPCG

Excedencia voluntaria - Fin servicios especiales



Duración indeterminada.



Si desaparecida la causa en virtud de la cual se hubiera declarado a un funcionario/a en situación de servicios especiales, no solicita el reingreso al servicio activo en el plazo de treinta días, pasará a situación de excedencia voluntaria desde el día en que finaliza la causa.



Automática.



Art. 20.1 b) EPCG

Excedencia voluntaria - Por interés particular



Sin límite temporal ni periodo mínimo de permanencia en esta situación.



Requisito de 3 años de servicio activo desde el ingreso para poder solicitarla.
No podrá aplicarse a personas a quienes se esté instruyendo expediente disciplinario o con sanción pendiente de cumplimiento.



Solicitud a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior previo informe favorable de la persona de superior jerarquía.



Art. 20.2 b) EPCG

Excedencia voluntaria - Por agrupación familiar



Sin límite temporal ni periodo mínimo de permanencia en esta situación.



Sin requisito de tiempo mínimo de servicio.
Las personas cuyo cónyuge o pareja de hecho resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando puesto de trabajo de carácter definitivo como personal funcionario o laboral fijo en cualquier Administración pública o entidad del sector público, Unión Europea o en organizaciones internacionales.



Solicitud a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior.



Art. 89.3 TRLEBEP

Excedencia por cuidado de hijas o hijos



Hasta 3 años.



Para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa

- Período de excedencia único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.
- En caso de que dos funcionarios/as generasen el derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, la Administración parlamentaria podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio.
- Computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.
- Derecho, durante los dos primeros años de cada período de excedencia, a la reserva del puesto de trabajo, básico o específico obtenido en virtud de concurso.



Comunicación a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior acompañada de la documentación acreditativa.



Art. 21.1 y 4 EPCG

Excedencia por cuidado de familiar



Hasta 3 años.



Para atender al cuidado de familiar a su cargo, hasta segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí y no desempeñe actividad retribuida.

- En caso de que dos funcionarios/as generasen el derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, la Administración parlamentaria podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio.
- Computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.
- Derecho, durante los dos primeros años de cada período de excedencia, a la reserva del puesto de trabajo, básico o específico obtenido en virtud de concurso.



Solicitud a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior acompañada de la documentación acreditativa.



Art. 21.2 y 4 EPCG

Excedencia por violencia de género



Sin límite temporal ni periodo mínimo de permanencia en esta situación.



Funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

- Sin requisito de tiempo mínimo de servicio.
- Durante los seis primeros meses, derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de protección social que sea de aplicación.
- Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.
- Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo/a a cargo.
- Quien se encuentre en esta situación podrá participar en los cursos de formación que organice la Administración.



Procedimiento previsto en el Protocolo VG CCGG.



Art. 12 Protocolo VG CCGG

Excedencia por violencia terrorista



Sin límite temporal ni periodo mínimo de permanencia en esta situación.



Personal funcionario que tenga acreditada la consideración de víctima del terrorismo o de amenazada/o, mediante reconocimiento del Ministerio del Interior o sentencia judicial firme.

- Sin requisito de tiempo mínimo de servicio.
- Durante los seis primeros meses, derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de protección social que sea de aplicación.
- Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.
- Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo/a a cargo.
- Quien se encuentre en esta situación podrá participar en los cursos de formación que organice la Administración.



Acreditación de la condición de víctima y solicitud de la excedencia ante la Dirección de RRHH y Gobierno interior de la Cámara en la que preste servicio.



Art. 89.1 e) TRLEBEP

Medidas retribuidas

PERSONAL
LABORAL

Fallecimiento, hospitalización o enfermedad grave de familiar, pareja de hecho o persona conviviente



Hasta 5 días hábiles (salvo fallecimiento, posibilidad de flexibilizar el momento de disfrute).



Fallecimiento, hospitalización o enfermedad grave de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, pareja de hecho o persona conviviente: 5 días hábiles.



Comunicación a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior y remisión posterior de la documentación acreditativa.



Artículo 18.1 c) CCPLCD
Art. 37.3 TRLET

Suspensión por nacimiento, adopción y acogimiento permanente



16 semanas:

- 6 semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpido.
- Ampliables en 2 semanas más, una para cada progenitor/a, en caso de discapacidad del menor, y en dos semanas más por cada menor a partir del segundo en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.
- En el caso de que ambos progenitores/as trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a su voluntad de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar desde el nacimiento del hijo o hija, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.
- En los casos de discapacidad y partos múltiples: las dos semanas adicionales corresponden una a cada progenitor/a, o en el caso de familias monoparentales, ambas al sujeto del derecho.
- 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.



- El término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.
- En caso de fallecimiento de la madre o el padre, el/la otro/a progenitor/a podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.



Comunicación a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior y remisión posterior de la documentación acreditativa.



Art. 20.1 a) CCPLCD
Art. 45.1 d) y Art. 48.5 TRLET
DA22 TRLET
Art. 45.1 a) y 49 a) TRLEBEP
Art. 2.10 RDL 6/2019, de 1 de marzo

Suspensión por riesgo durante el embarazo



La suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.



Suspensión del contrato con derecho a reserva del puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad por riesgo durante el embarazo. Incluye a mujeres en estado de gestación y personas trans gestantes.



Comunicación a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior acompañada de la documentación acreditativa.



Art. 20.1 a) CCPLCD
Art. 26.4 LPRL
DF 16 LILGTBI

Realización exámenes prenatales, preparación al parto, reproducción asistida, preparación adopción o acogimiento



Por el tiempo indispensable para su práctica.



Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por trabajadoras embarazadas.
Sometimiento a técnicas de fecundación o reproducción asistida.
Preparación en casos de adopción o acogimiento.
Incluye a mujeres y personas trans.



Comunicación a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior acompañada de la documentación acreditativa.



Art. 18.2 a) CCPLCD
Art. 26.4 LPRL
DF 16 LILGTBI

Lactancia



Derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo al inicio o al final de la jornada, o dividida en dos fracciones.

Sustituible por una ampliación en cuatro semanas del permiso por nacimiento/acogimiento/adopción de hijo o hija.

Se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.



Lactancia por nacimiento, guarda con fines de adopción, adopción o acogimiento.

- Derecho individual que no puede transferirse al otro/a progenitor/a.
- Si dos personas trabajadoras ejercen este derecho, podrá limitarse su ejercicio simultáneo debiendo ofrecerse un plan alternativo que garantice este derecho de conciliación.



Comunicación a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior.



Art. 18 f) CCPLCD

Art. 37.4 TRLET

Nacimiento de hijas o hijos prematuros o que deban permanecer en hospitalización



Derecho a ausentarse del trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, mientras dure esta situación.



Nacimientos de hijas/os prematuras/os o que por cualquier causa deban permanecer en situación de hospitalización a continuación del parto



Comunicación a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior acompañada de la documentación acreditativa.



Art. 18.2 b) CCPLCD

Cuidado de hijas o hijos menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave



Reducción de la jornada de trabajo diaria entre un octavo y un medio con la disminución proporcional del salario que se completará con una prestación integrada dentro de la acción protectora de la Seguridad Social (prestación contributiva).



Cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de personas menores a su cargo afectadas por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración o 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 en la que se realice el tratamiento y, como máximo, hasta que el menor cumpla dieciocho años.

- Si dos o más trabajadores/as de la Cámara generasen este mismo derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo, debiendo ofrecerse un plan alternativo que garantice este derecho de conciliación.
- Esta reducción de jornada se reconocerá por un período inicial de un mes, prorrogable por períodos de dos meses cuando subsista la necesidad.
- En el caso de que el informe médico determine la necesidad del cuidado por un tiempo inferior, se concederá por el periodo concreto que conste en el informe.
- Se podrá acumular en jornadas completas, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.
- Compatible con el desempeño de puestos de promoción de la manera establecida para las demás reducciones de jornada del art. 14.1.c) del CCPLS.



Comunicación a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior y remisión de la documentación acreditativa.



Art. 12.3 c) CCPLCD

Art. 37.6 TRLET modificado por art. 127.3 RDL 5/2023

Art. 42 c) y 190 al 192 TRLGSS

Matrimonio o unión en pareja de hecho



15 días naturales desde la fecha del matrimonio o unión de hecho.

- si se produce en día laborable: este será el primer día del permiso.
- si se produce en día no laborable: a contar desde el primer día laborable tras el enlace.



Contraer matrimonio o Unión de hecho.



Comunicación a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior y posterior envío de la documentación acreditativa.



Art. 18.1 a) CCPLCD
Art. 37.3 TRLET

Razones justificadas - General



Hasta diez días hábiles. Su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de veinte días cada año.



Razones justificadas. En todo caso:

- citación judicial
- jurado popular
- citación notarial
- pruebas médicas



Si comprende, al menos, una jornada completa de trabajo: comunicación a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior con el informe favorable de la persona de superior jerarquía. Remisión de documentación acreditativa.



Art. 18.1 d) CCPLCD
Normativa interna de desarrollo Dir. RHGI.

Razones justificadas -
Mudanza



2 días.



Traslado de domicilio habitual.



Solicitud a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior con el informe favorable de la persona de superior jerarquía. Remisión de documentación acreditativa.



Art. 18.1 d) CCPLCD

Razones justificadas -
Examen



Tiempo necesario para su realización.



Concurrencia a exámenes en centros oficiales o reconocidos.



Comunicación a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior con el informe favorable de la persona de superior jerarquía. Remisión de documentación acreditativa.



Art. 18.1 d) CCPLCD

Razones justificadas -
cumplimiento de deber
inexcusable público o personal



Tiempo necesario para su realización.



Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.



Si comprenden, al menos, una jornada completa de trabajo, solicitud a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior con el informe favorable de la persona de superior jerarquía. Remisión de documentación acreditativa.



Art. 18.1 d) CCPLCD

Licencias y permisos por
formación - obtención de
títulos oficiales/
perfeccionamiento profesional



Preferencia en la elección del turno de trabajo / Adaptación de la jornada laboral.



Estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, cursos de perfeccionamiento profesional.



Solicitud a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior con el informe favorable de la persona de superior jerarquía. Remisión de documentación acreditativa.



Art. 19 CCPLCD

Art. 23 TRLET

Licencias y permisos por formación - cursos de capacitación profesional



Tiempo necesario para su realización. Se considerará como tiempo de trabajo efectivo.



Cursos de capacitación profesional para la adaptación a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo y cursos de reconversión profesional que aseguren la estabilidad en el empleo.



A propuesta de la Dirección en la que presta servicio, se tramita por la Dirección de Recursos humanos y Gobierno Interior. Requiere autorización del gasto por la Secretaría General de la Cámara.



Art. 19.4 CCPLCD
Art. 23 TRLET
Plantillas orgánicas.

Funciones sindicales



Dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como trabajo efectivo.

En función del número de personas del colectivo:

- Hasta 100 trabajadores/as: 15 horas/mes.
- De 101 a 250 trabajadores/as: 20 horas/mes.
- De 251 a 500 trabajadores/as: 30 horas/mes.
- De 501 a 750 trabajadores/as: 35 horas/mes.
- De 751 en adelante: 40 horas/mes.



Crédito horario a favor de miembros del Comité de Empresa y delegadas/os sindicales.



Comunicación a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior.



Art. 40.2 CCPLCD
Art. 68 e)TRLET

Campañas electorales



Por el tiempo que dure la campaña.



Personal laboral que forme parte de una candidatura en campañas electorales.



Comunicación a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior.



Art. 18.1 e) CCPLCD

Violencia de género



Por el tiempo y en las condiciones en que se determinen mediante certificado o informe emitido por organismo público competente en materia de violencia de género.



Las faltas de asistencias totales o parciales tendrán consideración de justificadas.

Reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, en los términos del de Protocolo VG CCGG, y a la movilidad de centro de trabajo.



- Tener acreditada la condición de víctima de violencia de género que le habilite para acceder al estatuto integral de protección que establece la Ley Orgánica 1/2004.
- Mediante el procedimiento previsto en el Protocolo VG CCGG.



Art. 11 Protocolo VG CCGG

Medidas retribuidas relacionadas con el régimen de jornada y horarios

Compensación de servicios extraordinarios



Tiempo de descanso o remuneración por horas extraordinarias:

- 1,75 horas por cada hora extraordinaria en días laborables.
- 2,25 en días festivos u horario nocturno (entre las 22h y las 7h del día siguiente).
- Límite de 80 horas anuales.



La realización de servicios extraordinarios se compensará, a petición de la persona interesada, en tiempo de descanso o mediante gratificación económica.



- Requiere la autorización de la Secretaria/o General, previa a la realización del servicio.
- La acreditación de las horas extraordinarias realizadas será comunicada por la persona titular de la Dirección correspondiente.
- El reconocimiento de las horas generadas se comunica por la Dirección de RRHH y Gobierno Interior a la persona interesada.
- El disfrute de la compensación horaria puede solicitarse directamente a la persona titular de la Dirección en la que preste servicio.



Normas compens/retrib. extraordinarias 2022

Días de libre disposición



5 días hábiles al año.

- No son acumulables a períodos vacacionales; excepcionalmente, solo hasta 2 podrían acumularse.
- Se establecerán días adicionales si coinciden con sábado o domingo determinados festivos.

2 días adicionales al cumplir 18 anualidades (desde el día siguiente al cumplimiento de las anualidades).

1 día adicional cada 3 años al cumplir 24 anualidades (desde el día siguiente al cumplimiento de las anualidades).



Días de libre disposición disfrutables durante el año natural; excepcionalmente, se podrá posponer el disfrute hasta el mes de enero del año siguiente.

Las personas con hijas o hijos menores de 12 años a cargo tendrán preferencia en su solicitud si coinciden con días no lectivos fijados en el calendario escolar.



Comunicación a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior con el visto bueno de la persona de superior jerarquía.

Concesión supeditada a las necesidades del servicio.



Calendario laboral.

Vacaciones anuales



1 mes natural o 22 días hábiles al año (o los correspondientes proporcionalmente al tiempo de servicio; si el contrato se extingue antes del 31 de diciembre, deducción proporcional en la liquidación).

1 día hábil adicional al cumplir 15, 20, 25 y 30 años de servicio (hasta 26 días hábiles, desde el día siguiente al cumplimiento de las anualidades).

Semana Santa o Navidad, a determinar por la Secretaría General.



Días de vacaciones que se disfrutarán de forma ininterrumpida coincidiendo con los meses de agosto (turno ordinario), julio, septiembre o enero (turno extraordinario). Salvo casos excepcionales, no se podrán disfrutar en periodos inferiores a la semana natural.



Comunicación del Director/a a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior.



Artículo 16 CCPLCD
Calendario laboral.

Reducción de jornada - cuidado de familiar



Reducción de un tercio de la jornada sin reducción del salario durante el tiempo que dure la hospitalización y plazo máximo de un mes.



Para asistencia de familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad que necesite cuidados especiales o deba permanecer en situación de hospitalización. Si hay más de una persona titular de este derecho, por el mismo sujeto causante, no podrá disfrutarse simultáneamente.



Comunicación a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior y remisión de la documentación acreditativa.



Art. 18.1 g) CCPLCD

Flexibilidad horaria



- Una hora- cuidado mayores, hijas o hijos menores de 12 años, personas con discapacidad o enfermedad grave hasta 2º grado consanguinidad/afinidad.
- Dos horas- cuidado personas con discapacidad hasta 1er grado consanguinidad/afinidad.
- Dos horas- familias monoparentales.



Derecho a flexibilizar la jornada laboral en el marco de las necesidades del servicio.



Solicitud a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior, previo informe favorable de la persona de superior jerarquía.



Art. 13.3, 4 y 5 CCPLCD

Permisos horarios en favor de hijas/os con discapacidad



Por el tiempo indispensable.



Personas con hijos o hijas con discapacidad: derecho a ausentarse del trabajo para asistir a reuniones de coordinación de centros educativos, ordinarios de integración o de educación especial, donde se reciba atención o tratamiento o para acompañamiento si se ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.



Comunicación a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior con el visto bueno de la persona de superior jerarquía.



Apartado 8, resol. SEAP 28/12/2012
Art. 75 n) IV CUAGE

Adaptación de jornada por finalización de tratamiento de especial gravedad



Hasta 1 mes, hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, que se considerará como de trabajo efectivo. Prorrogable por 1 mes más.



Quienes se reincorporen al servicio a la finalización de un tratamiento de radioterapia, quimioterapia y otros de especial gravedad, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo.

La Administración deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, se pueda recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.



Solicitud a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior y remisión de la documentación acreditativa.



Art. 13.6 CCPLCD

Medidas no retribuidas

Permiso parental para menores de 8 años



Duración no superior a 8 semanas hasta que la hija, hijo o menor en acogida por tiempo superior a un año, cumpla 8 años.



- Permiso parental de 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.
- Constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, 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 períodos de disfrute.



Solicitud a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior y remisión de la documentación acreditativa con al menos 15 días de antelación.



Art. 128 dos RDL 5/2023.

Reducción de jornada por guarda legal



Reducción de entre 1/8 y 1/2 de la jornada de trabajo con reducción proporcional del salario.

- No compatible con puestos con dedicación especial.
- La concreción horaria corresponderá a la persona interesada, dentro del horario. Se favorecerá que la jornada resultante de la aplicación de la reducción sea continuada.
- Reincorporación al régimen de jornada completa durante los períodos no inferiores a un mes en que el Calendario Laboral establezca la jornada continuada en las reducciones solicitadas por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral.



Cuidado directo de:

- Menor de doce años.
- Persona mayor que requiera especial dedicación.
- Persona con discapacidad que no desempeñe otra actividad retribuida.



Solicitud a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior y remisión de la documentación acreditativa.



Art. 12.3 a), 12.5, 6 y 7 CCPLCD

Reducción de jornada por cuidado directo de familiar



Reducción de entre 1/8 y 1/2 de la jornada de trabajo con reducción proporcional del salario.

- No compatible con puestos con dedicación especial.
- La concreción horaria corresponderá a la persona interesada, dentro del horario. Se favorecerá que la jornada resultante de la aplicación de la reducción sea continuada.
- Reincorporación al régimen de jornada completa durante los períodos no inferiores a un mes en que el Calendario Laboral establezca la jornada continuada en las reducciones solicitadas por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral



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, y que no desempeñe actividad retribuida.



Comunicación a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior y remisión de la documentación acreditativa.



Art. 12.3 b), 12.5, 6 y 7 CCPLCD

Reducción de jornada por cuidado de menor a cargo con enfermedad grave



Reducción de entre 1/8 y 1/2 de la jornada de trabajo con reducción proporcional del salario.

- No compatible con puestos con dedicación especial.
- La concreción horaria corresponderá a la persona interesada, dentro del horario. Se favorecerá que la jornada resultante de la aplicación de la reducción sea continuada.
- Reincorporación al régimen de jornada completa durante los períodos no inferiores a un mes en que el Calendario Laboral establezca la jornada continuada en reducciones solicitadas por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Bajo esta reducción de jornada se podrán acumular las jornadas reducidas en jornadas completas si lo solicita la persona interesada, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.



Cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de menor a su cargo por cualquier enfermedad grave, que implique ingreso hospitalario de larga duración y requiera cuidado directo, continuo y permanente.



Comunicación a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior y remisión de la documentación acreditativa.



Art. 12.3 c), 12.5, 6 y 7 CCPLCD

Reducción de jornada previa a la jubilación



Reducción de entre $1/8$ y $1/2$ de la jornada de trabajo con reducción proporcional del salario.

- No compatible con puestos con dedicación especial.
- La concreción horaria corresponderá a la persona interesada, dentro del horario. Se favorecerá que la jornada resultante de la aplicación de la reducción sea continuada.



Para personal laboral a quien le falte menos de 5 años para cumplir la edad de acceso a la jubilación forzosa o que, habiendo cumplido los cincuenta y cinco años de edad, reúnan treinta años de servicios efectivos al Congreso de los Diputados o en cualquier otro ente público.



Solicitud a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior, previo informe favorable de la persona de superior jerarquía.
Concesión supeditada a las necesidades del servicio.



Art. 12.4, 5 y 6 CCPLCD

Reducción de jornada por enfermedad



Reducción de entre 1/8 y 1/2 de la jornada de trabajo con reducción proporcional del salario, que podrá modularse o no aplicarse en este supuesto, cuando la Secretaría General aprecie razones justificadas para ello.

- No compatible con puestos con dedicación especial.
- La concreción horaria corresponderá a la persona interesada, dentro del horario. Se favorecerá que la jornada resultante de la aplicación de la reducción sea continuada.



Enfermedad.



Solicitud a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior, previo informe favorable de la persona de superior jerarquía.
Concesión supeditada a las necesidades del servicio.



Art. 12.4, 5 y 6 CCPLCD

Reducción de jornada por violencia de género



Reducción de entre 1/8 y 1/2 de la jornada de trabajo con la disminución del salario determine la Mesa de la Cámara.



Reducción de la jornada en los términos previstos en el Protocolo VG CCGG.



Procedimiento previsto en el Protocolo VG CCGG.



Art. 11 Protocolo VG CCGG.

Excedencia voluntaria - Por interés particular



No menos de 1 año ni más de 5.



El derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por la misma persona si han transcurrido como mínimo cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.



Solicitud a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior, previo informe favorable de la persona de superior jerarquía. Concesión condicionada a las necesidades del servicio.



Art. 21.1 CCPLCD

Excedencia voluntaria - Por incompatibilidad



No menos de 1 año.



Quien deba optar por un puesto de trabajo a consecuencia de la normativa de incompatibilidades, quedará en esta situación en el puesto en el que cesa, aun no habiendo cumplido un año de antigüedad.

- Derecho preferente al reingreso en un puesto básico del mismo grupo profesional.
- La persona interesada podrá solicitar el reingreso antes de cumplirse el año (siempre que exista vacante y lo permitan las necesidades del servicio).
- Si no hay incorporación una vez finalizada la causa, pasará automáticamente a excedencia voluntaria por interés particular.



Comunicación a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior acompañada de la documentación justificativa.



Art. 21.2 CCPLCD

Excedencia por cuidado de hijas o hijos



Hasta 3 años.



Para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa

- Derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años. Transcurridos, reserva de un puesto del mismo grupo profesional.
- Computable a efectos de antigüedad y para la solicitud de excedencia voluntaria por interés particular.
- Las personas trabajadoras en esta situación podrán participar en los cursos de formación que organice la Administración.
- Los sucesivos hijos e hijas darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.



Comunicación a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior acompañada de la documentación acreditativa con 15 días de antelación.



Art. 21.3 CCPLCD

Excedencia por cuidado de hijas o hijos con discapacidad igual o superior al 33%



Hasta 5 años.



Para atender al cuidado de cada hijo o hija con un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

- Derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años. Transcurridos, reserva de un puesto del mismo grupo profesional.
- Computable a efectos de antigüedad y para la solicitud de excedencia voluntaria por interés particular.
- Las personas trabajadoras en esta situación podrán participar en los cursos de formación que organice la Administración.



Comunicación a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior acompañada de la documentación acreditativa con 15 días de antelación.



Art. 21.3 CCPLCD

Excedencia por cuidado de familiar hasta 2° grado consanguinidad/afinidad



Hasta 3 años.



Para atender al cuidado de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o pareja de hecho acreditada, que por edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí, y no desempeñe actividad retribuida.

- Derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años. Transcurridos, reserva de un puesto del mismo grupo profesional.
- Computable a efectos de antigüedad y para la solicitud de excedencia voluntaria por interés particular.
- Las personas trabajadoras en esta situación podrán participar en los cursos de formación que organice la Administración.



Comunicación a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior acompañada de la documentación acreditativa con 15 días de antelación.



Art. 21.3 CCPLCD
Art. 95.2 IV CUAGE

Excedencia por violencia de género



Sin límite temporal ni periodo mínimo de permanencia en esta situación.



Trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

- Sin requisito de tiempo mínimo de servicio.
- Durante los seis primeros meses, derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.
- Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.
- Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo/a a cargo.
- Quien se encuentre en esta situación podrá participar en los cursos de formación que organice la Administración.



Procedimiento previsto en el Protocolo VG CCGG.



Art. 21.4 CCPLCD

Art. 12 Protocolo VG CCGG

Excedencia por violencia terrorista



Sin límite temporal ni periodo mínimo de permanencia en esta situación.



Personal laboral que tenga acreditada la consideración de víctima del terrorismo o de amenazada/o, mediante reconocimiento del Ministerio del Interior o sentencia judicial firme.

- Sin requisito de tiempo mínimo de servicio.
- Durante los seis primeros meses, derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.
- Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.
- Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo/a a cargo.
- Quien se encuentre en esta situación podrá participar en los cursos de formación que organice la Administración.



Acreditación de la condición de víctima y solicitud de la excedencia ante la Dirección de RRHH y Gobierno interior de la Cámara en la que preste servicio.



Art. 21.5 CCPLCD
Art. 89.1 e) TRLEBEP

Excedencia forzosa



Duración indeterminada



Por designación o elección para cargo público, acceder a un puesto de confianza de carácter temporal en órgano constitucional del Estado, Gobierno o AGE, CC.AA., Admón. local y Entidades u Organismos dependientes o por elección para funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que su desempeño resulte incompatible con la asistencia al trabajo o su prestación efectiva.

- Con derecho en dicho periodo a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad



Comunicación a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior acompañada de la documentación justificativa.



Art. 22 CCPLCD

Licencia por asuntos propios



Máximo 3 meses cada 2 años

Hasta 1 mes: personal con contrato de duración determinada, con al menos un año de servicios efectivos (siempre que no sea el último mes de vigencia del contrato).



Licencia por asuntos propios (o permiso sin sueldo).
Computable a efectos de antigüedad.



Solicitud a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior, previo informe favorable de la persona de superior jerarquía.



Art. 17 CCPLCD



Guía de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Congreso de los Diputados

Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior

Editado y maquetado por el Servicio de Igualdad

Marzo de 2024