

TEXTO CONSOLIDADO Y ACTUALIZADO DE FECHA DE 26 DE JUNIO DE 2026 SOBRE PACTO DE PERMISOS, LICENCIAS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DEL PERSONAL ESTATUTARIO QUE PRESTA SERVICIOS EN CENTROS E INSTITUCIONES SANITARIAS ADSCRITAS AL SERVICIO MADRILEÑO DE SALUD.

ÍNDICE

A.OBJETO.....	4
B.ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
C.DEFINICIONES.....	5
D.REGLAS GENERALES.....	6
E.PERMISOS RETRIBUIDOS.....	11
1.VACACIONES.....	11
2.PERMISO POR ASUNTOS PARTICULARES.....	16
3.DÍAS ADICIONALES POR ASUNTOS PARTICULARES POR ANTIGÜEDAD.....	17
4.PERMISO PARA LA REALIZACIÓN DE EXÁMENES PRENATALES, TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO Y TÉCNICAS DE REPRODUCCIÓN ASISTIDA.....	17
5.PERMISO RETRIBUIDO POR GESTACIÓN.....	18
6.PERMISOS POR NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA.....	18
7.PERMISO DEL PROGENITOR DIFERENTE DE LA MADRE BIOLÓGICA POR NACIMIENTO, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN DE UN HIJO O HIJA.....	22
8.PERMISO POR ADOPCIÓN, POR GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, O ACOGIMIENTO TANTO TEMPORAL COMO PERMANENTE.....	24
9.PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS O QUE POR CUALQUIER OTRA CAUSA TENGAN QUE PERMANECER HOSPITALIZADOS A CONTINUACIÓN DEL PARTO.....	27
10.PERMISO POR LACTANCIA DE UN HIJO MENOR DE 12 MESES.....	28
11.PERMISO POR CUIDADO DE UN HIJO MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE.....	29
12.PERMISO POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO O DE VIOLENCIA SEXUAL.....	34
13.PERMISO VÍCTIMAS DEL TERRORISMO.....	36
14.PERMISO POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE PRECISE DE REPOSO DOMICILIARIO.....	36
15.PERMISO POR FALLECIMIENTO.....	39
16.REDUCCIÓN DE JORNADA POR SER PRECISO ATENDER EL CUIDADO DE UN FAMILIAR DE PRIMER GRADO.....	39
17.PERMISO POR TRASLADO DE DOMICILIO HABITUAL.....	40
18.PERMISO RETRIBUIDO PARA CONCURRIR A EXÁMENES FINALES Y DEMÁS PRUEBAS DEFINITIVAS DE APTITUD, DURANTE LOS DÍAS DE SU CELEBRACIÓN.....	40
19.PERMISO PARA EL CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL.....	41

20.PERMISO POR DEBERES RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	43
21.PERMISO PARA ADAPTACIÓN PROGRESIVA DE LA JORNADA LABORAL	44
22.PERMISO POR RAZÓN DE MATRIMONIO O PAREJA DE HECHO.....	45
23.PERMISO PARA ACTOS PREPARATORIOS DE DONACIÓN DE ÓRGANOS O TEJIDOS.....	45
24.PERMISO PARA LA COOPERACIÓN SANITARIA RETRIBUIDO.....	45
25.PERMISO PARA RESERVISTAS VOLUNTARIOS Y ASPIRANTES A ADQUIRIR TAL CONDICIÓN.	49
26.PERMISOS RETRIBUIDOS PARA LA FORMACIÓN CONTINUADA.	50
F.PERMISOS NO RETRIBUIDOS.....	54
1.PERMISO SIN SUELDO POR ASUNTOS PROPIOS.	55
2.PERMISO PARENTAL NO RETRIBUIDO.....	56
3.PERMISO POR RAZONES DE GUARDA LEGAL.	58
4.PERMISOS PARA LA COOPERACIÓN SANITARIA NO RETRIBUIDOS.....	59
5.PERMISO NO RETRIBUIDO PARA LA FORMACIÓN CONTINUADA.....	62
6.PERMISO PARA PROCESOS SELECTIVOS FUERA DEL SERMAS.	62
G.COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	62
H.DEROGACIÓN	63
I.PUBLICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR.....	63

A. OBJETO.

El presente Texto Consolidado y Actualizado tiene por objeto establecer criterios de aplicación en materia de permisos, licencias y medidas de conciliación al personal que presta servicios en las Instituciones Sanitarias adscritas al Servicio Madrileño de Salud, teniendo en cuenta las diversas modificaciones introducidas en estas materias.

Los artículos 48, 49 y 50 del Estatuto Básico del Empleado Público tienen el carácter de legislación básica para los/las funcionarios/as de todas las Administraciones Públicas, por lo que resultan de aplicación también al personal estatutario de los servicios de salud, lo que hace necesario establecer los criterios de aplicación, teniendo en cuenta las nuevas regulaciones en la materia del régimen de permisos y licencias del personal estatutario que presta servicios en las Instituciones Sanitarias del Servicio Madrileño de Salud.

Asimismo, resulta de aplicación lo previsto en el “*CAPÍTULO X. Jornada de trabajo, permisos y licencias*” de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

Por ello, en la reunión de la Mesa Sectorial de Sanidad celebrada el 26 de junio de 2026 entre la Administración Sanitaria de la Comunidad Autónoma y las Organizaciones Sindicales que FEDERACIÓN AMYTS-SAE y TS MAD-SIETESS CAM, CCOO, SATSE-FSES, CSIT-UNIÓN PROFESIONAL, UGT y CSIF, acuerdan por unanimidad aprobar el presente Texto Consolidado y Actualizado de fecha 26 de junio de 2026 de Permisos, Licencias y Medidas de conciliación del personal estatutario que presta servicios en centros e Instituciones sanitarias del Servicio Madrileño de Salud, que sustituye al Texto consolidado y actualizado del Pacto de 30 de noviembre de 2021 sobre vacaciones, permisos y licencias del personal estatutario, adaptándolo a la normativa actualmente vigente, y ello tras las negociaciones y acuerdos que se han llevado a cabo entre la Administración Sanitaria y las Organizaciones sindicales de la Mesa Sectorial.

B. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

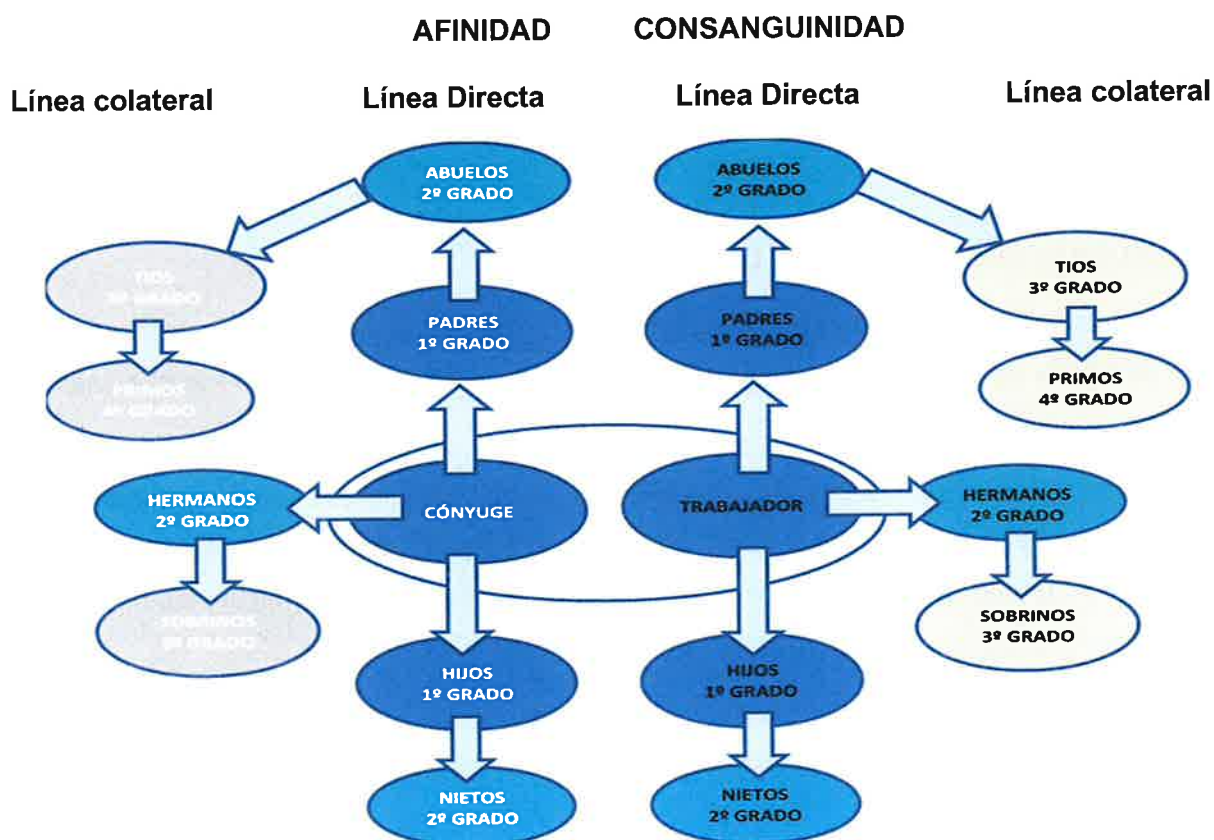
El presente Texto será de aplicación al personal estatutario que preste servicios en los centros e instituciones sanitarias adscritas al Servicio Madrileño de Salud, cualquiera que sea su vinculación fija o temporal, en los términos que en el mismo se establecen.

Queda excluido de la aplicación del presente Texto el personal laboral y funcionario que se regirá por su normativa específica de aplicación.

C. DEFINICIONES.

A efectos de los establecido en este Texto:

1. GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD.



- Los grados de parentesco se determinan partiendo siempre del trabajador, utilizando la línea directa o colateral.
- El cónyuge o pareja de hecho se entiende asimilado a familiar de primer grado.
- A los efectos de este Pacto tendrá la misma consideración que el cónyuge, la pareja de hecho inscrita en el registro de uniones de hecho de la Comunidad de Madrid, o en cualquier otro registro público establecido al efecto.
- Se entiende asimilado al hijo/a, el menor en acogimiento preadoptivo, acogimiento familiar permanente o acogimiento familiar simple de duración no inferior a un año.
- Entre los afines de ambos cónyuges no existe afinidad, no teniendo la consideración de familiar por afinidad el conculñado/conculñada (cónyuge/pareja de hecho de hermano/a del

cónyuge/pareja de hecho del empleado/a).

– El parentesco por afinidad se genera y sostiene mientras se mantenga el vínculo matrimonial/pareja de hecho. Desaparecido éste (por fallecimiento o por disolución o nulidad del vínculo) cesa el parentesco por afinidad.

2. LOCALIDAD.

A los efectos de este Pacto se entenderá por localidad aquella en la que resida el trabajador.

3. CONSIDERACIÓN DE DÍA HÁBIL E INHÁBIL.

Tienen la consideración de días hábiles, a efectos del disfrute de los permisos contemplados en este pacto, los sábados, domingos y festivos para aquellos trabajadores que presten servicios efectivos en dichos días.

Se considerarán como días inhábiles, los señalados como descansos para el personal que de manera efectiva preste servicios en turno rotatorio o en turno nocturno. El día saliente de noche tiene la consideración de día inhábil a efectos de la concesión de permisos, siempre que se hayan prestado servicios de manera efectiva la noche previa al saliente.

El mismo tratamiento se dará al tiempo de descanso reglamentario del personal que venga obligado a realizar jornada complementaria en la modalidad de guardias de presencia física.

D. REGLAS GENERALES.

1. RÉGIMEN DE DISFRUTE DE PERMISOS Y LICENCIAS.

- Cuando el hecho causante que permita solicitar el disfrute de un permiso se origine una vez finalizada la jornada de trabajo, surtirá efectos desde el primer día hábil inmediatamente siguiente.
- Cuando el hecho causante que permite solicitar el disfrute de un permiso se origine después de que el/la profesional haya desempeñado parte de su jornada ordinaria de trabajo, el disfrute del permiso comenzará ese mismo día, siempre que el/la profesional se ausente de su puesto de trabajo. En caso de que el/la profesional no se ausente del puesto de trabajo, el permiso se iniciará el primer día hábil siguiente.
- No obstante, cuando el trabajador haya realizado más del 50% de la jornada ordinaria antes de ausentarse del puesto de trabajo, el tiempo trabajado será compensado con tiempo de

descanso por la Gerencia/Dirección Gerencia, en función de la jornada ordinaria anual que individualmente le reste cumplir. En tal caso corresponderá a la Gerencia/Dirección Gerencia, en ejercicio de su potestad de autoorganización y la necesidad de velar por la buena marcha del servicio, la determinación de la franja horaria en que se produciría dicha compensación, sin perjuicio del intercambio de alternativas y del diálogo con el/la profesional.

- Los permisos cuyo disfrute viene condicionado a un concreto hecho causante, deben disfrutarse mientras tenga duración el supuesto que los justifica, y han de destinarse de un modo coherente al objeto para el que son concedidos.

Iniciado el disfrute del permiso, éste deberá ser continuado, no pudiendo posponerse dicho disfrute a días alternos, salvo casos excepcionales debidamente justificados y previa autorización de la Gerencia quién valorará la excepcionalidad de esta medida. En caso de que las necesidades del servicio lo permitan y que persista el hecho causante y así se acredite, este permiso se podrá disfrutar de forma fraccionada a solicitud del profesional.

- El disfrute de permisos “retribuidos” no altera la situación de servicio activo, siendo de aplicación el régimen de incompatibilidades previsto en la correspondiente normativa.
- En caso de coincidir dos supuestos de permiso en el mismo periodo de tiempo deberá optarse por uno de ellos, salvo en el supuesto de aquellos permisos contemplados en el Pacto cuyo disfrute puede demorarse mientras persista el hecho causante.

2. CÓMPUTO DE PERMISOS.

- Cada día de permiso o licencia que se configura como día hábil, computará a efectos de cumplimiento de jornada a razón de siete horas y media, con independencia del turno u horario ordinario o especial que se realice.
- En el caso de personal con turnos u horarios especiales el número de días de permisos y vacaciones será proporcional al horario realizado, tomando como referencia la jornada de siete horas y media.

Tendrán la consideración de turno u horario especial, todos aquellos cuya jornada de trabajo sea superior a siete horas y media.

- Los días de vacaciones, días adicionales de vacaciones por antigüedad, días por asuntos particulares, días adicionales de asuntos particulares por antigüedad, así como todos aquellos permisos no causales, que correspondan a los profesionales que no hayan completado el año

natural de servicios se calcularán en proporción al tiempo trabajado durante dicho periodo (A modo de ejemplo para el cálculo de las vacaciones se realiza tomando como referencia los días trabajados*22/365) redondeándose al entero superior cuando la fracción resultante sea igual o mayor a cinco (0,5).

Para determinar la proporción se tendrá en cuenta que cuando la fracción resultante sea igual o mayor a cinco, esta obra en beneficio del trabajador.

- Cuando la regulación establezca que la duración de un permiso es en “*días hábiles*”:
 - Respecto al personal que realice su jornada ordinaria anual exclusivamente en horario diurno de lunes a viernes (entre las 8 y las 22 horas), se disfrutará el permiso correspondiente de lunes a viernes (excepto los declarados festivos).
 - Respecto al personal que realice su jornada ordinaria anual exclusivamente en horario diurno de lunes a domingo, en horario nocturno (entre las 22 horas y las 8 horas del día siguiente), o turno rotatorio, bien durante la misma jornada ordinaria de trabajo diaria, bien en distintos días, con arreglo a un ritmo rotatorio de tipo continuo o discontinuo, se disfrutará el permiso de lunes a domingo.
- Aquellos profesionales que presten servicios a tiempo parcial o disfruten de una reducción de jornada de forma acumulada en jornadas laborales completas, devengará los permisos a jornada completa de forma proporcional al porcentaje de reducción de jornada, excepto que opten por el disfrute de los días que correspondan a tiempo parcial.

3. PERSONAL CON JORNADAS NOCTURNAS, ROTATORIAS, SUMMA 112 Y CCA.

- El personal que trabaje de manera efectiva en turno de noche tendrá derecho a los permisos del mismo modo que el de otros turnos, siempre que los hechos causantes de los mismos se produzcan en las horas diurnas posteriores a su noche efectiva de trabajo. En consecuencia, se concederá el permiso desde las 22:00 horas del día anterior a la prueba o hecho causante.
- Para el personal con turno fijo nocturno los 6 días de Asuntos Particulares equivaldrán a 5 noches libres.
- **PERSONAL SUMMA 112, CCA y con turnos u horarios especiales:**

Se acuerda que el número de días de permisos, excepto las vacaciones y los días de asuntos particulares, será proporcional al horario realizado, tomando como referencia la jornada de

siete horas y media, sin perjuicio de la compensación horaria por parte del profesional, que resulte por la diferencia entre su jornada especial y la duración del permiso.

4. AUTORIZACIÓN Y DENEGACIÓN DE PERMISOS.

- Los procedimientos y circuitos de tramitación de permisos y vacaciones serán determinados por la Institución sanitaria.
- En caso de denegación esta se efectuará siempre por escrito y de forma debidamente motivada, justificando de forma detallada en todo caso las causas que originan esta denegación, y en todo caso facilitando posibilidad de fechas de disfrutes alternativos, de conformidad con lo exigido por los distintos Tribunales de Justicia.
- En los supuestos en los que las fechas demandadas por asuntos particulares, asuntos particulares por antigüedad y días adicionales de vacaciones por antigüedad coincidan varios solicitantes y no sea posible su concesión a todos ellos por necesidades del servicio, la autorización de estos permisos se realizará conforme al sistema establecido para las vacaciones, es decir, mediante acuerdos adoptados en la Unidad o en su defecto a través de sorteo.
- El sistema de pacto del servicio o unidad o en su defecto sorteo descrito para el disfrute de las vacaciones será de aplicación también a los días por asuntos particulares y adicionales siempre que no medie acuerdo.

5. PERSONAL CON DOS O MÁS NOMBRAMIENTOS DE CARÁCTER TEMPORAL, SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD, DENTRO DEL AÑO NATURAL.

- El personal que, dentro de la misma gerencia, preste servicios dentro de cada año natural en virtud de dos o más nombramientos de carácter temporal, tiene derecho a disfrutar de los días de permiso en concepto de vacaciones y asuntos particulares en la fracción que individualmente proceda en función del tiempo de servicios prestados de forma acumulada dentro del año natural.
- Las Gerencias/Direcciones Gerencias podrán autorizar la acumulación y disfrute diferido de los días de permiso en concepto de vacaciones y asuntos particulares, correspondientes a dos o más nombramientos de carácter temporal formalizados dentro del año natural, siempre y cuando se cumplan las tres condiciones siguientes:

- Como regla general: Exista continuidad temporal entre los nombramientos computables (no haya habido días sin nombramiento entre los mismos).
 - No produzca una alteración sustancial en el período de disfrute de turnos y prioridades de vacaciones previsto.
 - No dé lugar a la realización de una jornada ordinaria anual individual inferior a la que corresponda realizar en función del tiempo de servicios prestados de forma acumulada dentro del año natural.
- En aquellos supuestos en que no proceda autorizar la acumulación de vacaciones correspondientes a un nombramiento de carácter temporal, por no darse las tres condiciones descritas, a opción del trabajador, se podrán ir autorizando los días correspondientes al periodo de contratación o sustituirá el período de vacaciones anuales correspondiente por una compensación económica.

6. TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.

En defecto de plazo específico detallado en los permisos definidos en este pacto, la regla general es que los permisos se solicitarán con una antelación mínima de diez días hábiles y máximo de dos meses antes de la fecha de inicio del permiso. Los permisos deberán ser autorizados o denegados en un plazo de diez días hábiles a contar desde la fecha de la solicitud que conste registrada según el cauce habilitado en cada centro. El silencio administrativo tendrá sentido positivo. Se considera que se inicia el plazo de contestación a la solicitud del permiso a partir del día siguiente de haberlo registrado.

Por su parte, el plazo general para la entrega de justificantes será de diez días hábiles desde la finalización del permiso.

Las solicitudes de los permisos contemplados en este Pacto deberán ser presentadas por medios telemáticos a través de la herramienta informática en materia de gestión de personal implementada en cada Gerencia/Dirección Gerencia.

En el caso de aquellos centros en los que no exista herramienta informática institucional en materia de gestión de personal para la solicitud de permisos y licencias, se presentará a través del Registro de la Gerencia/Dirección Gerencia.

La solicitud de cada uno de los permisos que de acuerdo con lo señalado haya de ser gestionado a través de la aplicación informática, ha de efectuarse dentro del plazo que, respectivamente, se

señale en el correspondiente apartado del presente Pacto.

7. JUSTIFICACIÓN/ACREDITACIÓN.

- Todas las solicitudes de permisos (excepto aquéllos en los que no sea necesario por su naturaleza) deberán ser justificadas a través del documento que proceda en cada caso.
- En ausencia de justificación, se considerarán como días de asuntos particulares, adoptándose las medidas que legalmente correspondan en caso de que éstos estén agotados.
- Salvo que específicamente se establezca otro plazo en el presente Pacto, con carácter general deberán justificarse dentro del plazo de diez días hábiles computados desde el día en que tiene lugar la incorporación al puesto de trabajo, salvo causa debidamente justificada y apreciada por la Gerencia/Dirección Gerencia correspondiente.
- Así mismo, la administración dispondrá de un plazo de 10 días hábiles a contar desde la recepción de los justificantes para pedir subsanaciones en la justificación del permiso solicitado si así fuese necesario. Una vez pasado este tiempo sin haber solicitado la subsanación, se considerará debidamente justificado el permiso solicitado.

8. CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS

Al margen de estas reglas generales, habrá que tener en cuenta cada una de las consideraciones específicas de cada uno de los permisos recogidos en este pacto.

E. PERMISOS RETRIBUIDOS.

1. VACACIONES

a) VACACIONES ANUALES REGLAMENTARIAS.

Duración: Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal estatutario tendrán una duración de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicios, con independencia de que los servicios se presten a tiempo completo o a tiempo parcial, o de los días que correspondan proporcionalmente, si el tiempo de servicios durante el año fuese menor, obrando la fracción a favor del trabajador, siempre que no se supere la duración máxima del permiso correspondiente al año natural; En caso de que los servicios se presten a tiempo parcial

o con reducción de jornada, los salarios correspondientes a vacaciones tendrán la reducción correspondiente y proporcional, no pudiendo ser reducido el número de días que corresponda. En caso de que la jornada reducida se use de forma acumulada, las vacaciones se podrán disfrutar o bien a jornada completa en los días proporcionales que resulten, o bien a jornada reducida con el total de los días de vacaciones con el salario proporcional correspondiente al tiempo parcial.

En el caso de que el profesional haya disfrutado de un permiso sin sueldo, le será descontado ese tiempo a efectos del cálculo de vacaciones y días de libre disposición. Asimismo, se entenderá que ha existido interrupción de servicios durante la situación de suspensión firme de funciones por sanción.

En ningún caso, la distribución anual de la jornada puede alterar el número de días de vacaciones o de fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable.

Periodo ordinario de vacaciones: Se considera período ordinario de disfrute de vacaciones, el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, siendo prioritario el disfrute en este período.

Si perjuicio de lo anterior, se podrá solicitar voluntariamente el disfrute de vacaciones fuera del período veraniego, sin perjuicio de que, por organización de las unidades y servicios, pueda subordinarse su concesión a la necesidad de presencias mínimas de personal especializado, con un porcentaje del 33% de presencia o del 50% de ser de 2 personas y/o por falta de cobertura, estando condicionada su autorización, en todo caso, a las necesidades del servicio debidamente motivadas.

Fraccionamiento: El interesado podrá solicitar el fraccionamiento de sus vacaciones, quedando su concesión condicionada a las necesidades del servicio. En caso de denegación, ésta se efectuará por escrito y debidamente motivada.

Solicitud: Cuando se pretenda el disfrute de las vacaciones en el período ordinario, la solicitud se efectuará con anterioridad al 30 de abril.

Cuando se pretenda el disfrute fuera del período ordinario de vacaciones, la solicitud se efectuará por escrito y como mínimo con veinte días hábiles de antelación a la fecha de inicio del período que se pretenda disfrutar, salvo supuestos excepcionales. Durante este período, el profesional podrá modificar la fecha de inicio de las vacaciones siempre que dicha variación no implique la modificación del calendario de vacaciones aprobado en su unidad o centro de trabajo y no se haya efectuado contratación para la cobertura de la ausencia.

Si la solicitud del trabajador no hubiese recibido respuesta por escrito en el plazo de siete días hábiles desde la fecha de su presentación, se entenderá autorizado el disfrute del mismo.

Calendario: A propuesta de los/las responsables de las distintas Unidades, vistas las solicitudes presentadas por el personal, los/las Gerentes de Atención Hospitalaria, Primaria, y SUMMA 112 correspondientes, aprobarán el calendario de disfrute de los períodos vacacionales, garantizando, en todo caso, el normal funcionamiento de los servicios. Una vez aprobados deberá plasmarse en las planillas individuales de cada trabajador.

La planificación de las vacaciones de cada servicio y unidad deberán estar aprobadas y publicadas con anterioridad al 15 de mayo de cada año.

Distribución de turnos: Los turnos se distribuirán respetando los acuerdos adoptados por el personal dentro de cada Unidad. Los citados acuerdos deberán ser aprobados por mayoría simple en el seno de la Unidad y reflejados por escrito, quedando reflejado en el acuerdo la vigencia del mismo, así como en qué supuestos se volverá a votar.

En defecto de acuerdo se procederá a una asignación inicial por sorteo aplicándose el sistema rotatorio que servirá de base en años sucesivos, salvo que con carácter anual se recupere el acuerdo en el seno de la Unidad.

En caso de producirse nuevas incorporaciones por traslado voluntario de personal procedente de otros Centros o de otras Unidades del mismo Centro, se respetará la programación de vacaciones de la Unidad de destino, adaptándose el citado personal a las necesidades asistenciales del Centro para el disfrute de sus vacaciones. Cuando por necesidades del servicio el personal sea trasladado de Unidad dentro del mismo Centro con posterioridad a la fecha de publicación del calendario vacacional, conservará el turno de vacaciones que, en su caso le hubiera correspondido en su unidad de origen.

Regla General de Disfrute: Con carácter general el disfrute de las vacaciones anuales se realizará durante el periodo ordinario, debiendo disfrutar, al menos, la mitad de las vacaciones entre los días 15 de junio a 15 de septiembre, salvo que, en atención a la naturaleza particular de los servicios prestados en cada ámbito, se determinen otros períodos.

No obstante, previa autorización, podrá disfrutarse el resto de las vacaciones dentro del año natural y excepcionalmente hasta el 31 de enero del año siguiente.

En todo caso, los períodos mínimos de disfrute serán de cinco días hábiles consecutivos, si bien un período de cinco días podrá disfrutarse de forma independiente, de uno en uno.

Estos cinco días hábiles independientes se solicitarán por escrito con una antelación mínima de diez días hábiles, salvo en casos de urgencia sobrevenida y debidamente justificada, debiendo contestar la gerencia por escrito en el plazo de 5 días hábiles, agotado este plazo sin contestación, se entenderá autorizado su disfrute.

Incidencias: Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, o una vez iniciado coincida en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los de permiso por nacimiento para la madre biológica, permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento, adopción de un hijo o hija y permiso acumulado de lactancia, que impida su disfrute, se tendrá derecho al mismo en fecha distinta dentro del año natural en que se generen o, en su caso, hasta el 31 de enero del año siguiente. En este último supuesto, cuando el profesional se reincorpore a la actividad antes del 31 de enero, deberá solicitar y disfrutar las vacaciones antes de dicha fecha.

Si lo anterior no es posible porque la situación de incapacidad temporal o los permisos a los que se refiere el párrafo anterior finalizan después del 31 de enero del año siguiente, o porque no hay días suficientes para disfrutar ese periodo vacacional antes de dicha fecha, se podrá disfrutar en año natural distinto, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses contados a partir del final del año en el que se hayan originado. El periodo de disfrute quedará supeditado a las necesidades del servicio en lo que se refiere a las fechas de disfrute nuevamente solicitadas por el trabajador.

Para el supuesto de que el profesional tenga pendiente de disfrute las vacaciones pendientes del año anterior, salvo que exista acuerdo en otro sentido, estas se disfrutarán preferentemente a continuación de la finalización de cualquiera de las siguientes contingencias: permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo.

Acumulación a otros permisos: Las vacaciones anuales se podrán unir a los siguientes permisos: nacimiento para la madre biológica, permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, acogimiento tanto temporal como permanente, permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, a la acumulación de lactancia, permiso parental y al permiso por matrimonio.

Asimismo, con subordinación en todo caso a las necesidades del servicio, podrán acumularse las vacaciones a cualquiera de los restantes permisos establecidos, siempre que en la regulación de estos no se disponga expresamente otra cosa.

Liquidación de vacaciones: El período de vacaciones anuales retribuidas del personal estatutario, no puede ser sustituido por una cuantía económica. En los casos de renuncia voluntaria deberá garantizarse en todo caso el disfrute de las vacaciones devengadas.

No obstante, lo anterior, en los casos de finalización de la relación de servicios del personal estatutario por “causas ajenas a la voluntad de éstos”, tendrá derecho al abono de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas; y en particular, en los casos de jubilación, por incapacidad permanente o por fallecimiento, siempre que no haya transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado las vacaciones.

b) DÍAS ADICIONALES DE VACACIONES POR ANTIGÜEDAD.

Disfrute: Durante los primeros quince años de servicio se tendrá derecho a veintidós días hábiles de vacaciones. Adicionalmente, aquellos/as profesionales que hayan completado los años de antigüedad que se indican a continuación, en cualquiera de las Administraciones Públicas, tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Estos días adicionales de vacaciones por antigüedad, serán proporcionales al tiempo de servicios prestados durante el año, obrando la fracción a favor del trabajador, siempre que no se supere la duración máxima del permiso correspondiente con carácter anual; sin perjuicio de la regla de compensación establecida para los horarios especiales.

En el caso de haber disfrutado de un permiso sin sueldo se descontará ese tiempo a efectos del cálculo del número de días adicionales de vacaciones por antigüedad.

Los días adicionales de vacaciones por antigüedad podrán disfrutarse a partir del día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicio y hasta el 31 de enero del año siguiente. En el caso de que sobrevenga algunas de las circunstancias recogidas en el apartado de “*Incidencias*” del permiso por vacaciones anuales reglamentarias, los días adicionales de vacaciones por antigüedad, podrán disfrutarse en los mismos términos que los establecidos en dicho apartado.

Igualmente, podrán disfrutarse de manera independiente de los periodos mínimos de disfrute de las vacaciones que en cada caso estén establecidos, así como acumularse con los días de asuntos particulares, con subordinación en todo caso a las necesidades del servicio. Los días adicionales de vacaciones tendrán la misma consideración que los días de vacaciones ordinarios a efectos de incidencias, acumulación de permisos y liquidación.

Solicitud: Los días adicionales de vacaciones por antigüedad se solicitarán por escrito con una antelación mínima de diez días hábiles y máximo de dos meses antes de la fecha de inicio del permiso, salvo en casos de urgencia sobrevenida y debidamente justificada, debiendo contestar la gerencia por escrito en el plazo de cinco días hábiles; agotado este plazo sin contestación, se entenderá autorizado su disfrute.

2. PERMISO POR ASUNTOS PARTICULARES.

Duración: Con carácter general, el empleado podrá disfrutar por cada año natural completo de servicio activo de hasta seis días hábiles de permiso. Cuando no se hayan prestado servicios todo el año, se tendrá derecho a disfrutar de los días que en proporción correspondan. Si el tiempo de servicios prestados durante el año fuese menor, obrará la fracción a favor del trabajador, siempre que no se supere la duración máxima del permiso correspondiente con carácter anual...

En el caso de haber disfrutado de un permiso sin sueldo se descontará ese tiempo a efectos del cálculo de los días que corresponda disfrutar por este permiso.

Disfrute: Se disfrutarán a lo largo del año y hasta el 31 de enero del año siguiente.

Solicitud: Se solicitarán por escrito con una antelación mínima de diez días hábiles y máximo de dos meses antes de la fecha de inicio del permiso, salvo en supuestos excepcionales, y deberán ser contestados por escrito en el plazo de cinco días hábiles, agotado este plazo sin contestación, se entenderá autorizado su disfrute. En el supuesto de no ser posible la concesión del permiso por necesidades del servicio el escrito de denegación deberá estar debidamente motivado indicando las causas que originan dicha denegación.

Su concesión quedará condicionada en todo caso a las necesidades de servicio, pudiendo el interesado solicitar su disfrute en otras fechas.

3. DÍAS ADICIONALES POR ASUNTOS PARTICULARES POR ANTIGÜEDAD.

Duración: El profesional tendrá derecho a disfrutar, cada año, de dos días hábiles adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día hábil adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo o de los días que correspondan proporcionalmente. Si el tiempo de servicios prestados durante el año fuese menor, obrará la fracción a favor del trabajador, siempre que no se supere la duración máxima del permiso correspondiente con carácter anual; sin perjuicio de la regla de compensación establecida para los horarios especiales.

Disfrute: Estos días adicionales de permiso podrán disfrutarse a partir del día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicios y hasta el 31 de enero del año siguiente.

Solicitud: Se solicitarán por escrito con una antelación mínima de diez días hábiles y máximo de dos meses antes de la fecha de inicio del permiso, salvo en supuestos excepcionales y deberán ser contestados por escrito en el plazo de cinco días hábiles; agotado este plazo sin contestación, se entenderá autorizado su disfrute. En el supuesto de no ser posible la concesión del permiso por necesidades del servicio el escrito de denegación deberá estar debidamente motivado indicando las causas que originan dicha denegación, pudiendo el interesado solicitar su disfrute en otras fechas.

Efectos sobre la jornada anual: En tanto en cuanto la fórmula de cálculo de la jornada anual se calcula teniendo en cuenta 6 días de permiso por asuntos particulares, cada día adicional de permiso conllevará el correspondiente recálculo de la jornada anual con la minoración de 7,5 horas por día adicional.

4. PERMISO PARA LA REALIZACIÓN DE EXÁMENES PRENATALES, TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO Y TÉCNICAS DE REPRODUCCIÓN ASISTIDA

Las profesionales estatutarias embarazadas podrán disfrutar del tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y técnicas de reproducción asistida.

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

Asimismo, el personal estatutario, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, tendrá derecho al tiempo indispensable 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.

Será necesario el preaviso con una antelación mínima de 48 horas a los efectos de no alterar los servicios, así como que se justifique la imposibilidad de su realización fuera de su jornada ordinaria de trabajo.

5. PERMISO RETRIBUIDO POR GESTACIÓN.

A partir del día primero de la semana 37 de gestación, las embarazadas podrán solicitar una licencia retribuida. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de gestación.

Este permiso durará hasta el inicio de la situación especial de incapacidad temporal por gestación, que comenzará el día primero de la semana 39 de gestación.

Durante este permiso, la trabajadora embarazada tendrá derecho al percibo del conjunto de las retribuciones de su puesto, entre las que se deben incluir aquellos conceptos retributivos correspondientes a la prestación de servicios que se realicen durante la jornada ordinaria. A estos efectos, percibirá la media semestral de los complementos variables que perciba con periodicidad mensual, que haya tenido acreditados en nómina durante los seis meses inmediatamente anteriores a la efectividad del permiso, excluidas las retribuciones variables percibidas que no vayan vinculadas al puesto de trabajo.

6. PERMISOS POR NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA.

a) PERMISO NACIMIENTO MADRE BIOLÓGICA.

Duración: Tendrá una duración de diecinueve semanas.

Disfrute: El disfrute por parte de la madre biológica de las diecinueve semanas de permiso se distribuirá a voluntad de la misma, de la siguiente manera:

- Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- Once semanas, que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en periodos semanales a

disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

- Dos semanas, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años. Estas dos semanas se podrán solicitar de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable vigente en cada momento.

Este permiso, constituye un derecho individual de la madre biológica, sin que pueda transferirse su disfrute.

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o en su caso de la parte restante del permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período 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 período de disfrute, un preaviso de al menos de quince días hábiles y se realizará por semanas completas.

Supuestos de familias monoparentales:

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas, el cual se distribuirá a voluntad de la misma, de la siguiente manera:

- Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- Veintidós semanas, que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.
- Cuatro semanas, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años. Estas cuatro semanas se podrán solicitar de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable vigente en cada momento.

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 artículo 49 del EBEP.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación organizados, convocados o impartidos por la Administración Central, Autonómica, Local, Instituciones Sanitarias Públicas y Universidades, o bien al amparo de los Acuerdos de Formación Continuada con las Administraciones Públicas o bien organizadas o impartidas por organizaciones sindicales, fundaciones de investigación sanitaria, sociedades científicas y Colegios Profesionales.

Supuestos especiales de ampliación del permiso:

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

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, la interesada solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

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

Justificación: A la solicitud del permiso se acompañará la correspondiente documentación justificativa.

Otras consideraciones: 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 trabajadora y, en su caso, del otro progenitor estatutario, durante todo el periodo de duración del mismo.

El personal estatutario que haya hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrá derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en los mismos términos y condiciones que tenía con anterioridad al disfrute del mismo; 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.

b) PERMISO RETRIBUIDO DE 10 DÍAS POSTERIOR AL PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA.

Una vez finalizado el permiso por nacimiento para la madre biológica, y con independencia de la forma de su disfrute (ininterrumpido o interrumpido), las gerencias del Servicio Madrileño de Salud concederán a las madres biológicas diez días naturales adicionales al permiso por nacimiento que contempla la Ley General de la Seguridad Social, con cargo a su centro de destino, que deberá disfrutarse sin solución de continuidad, y en virtud de la forma de disfrute del permiso por nacimiento a la que haya optado la madre biológica:

- Si la solicitante opta por el disfrute de 17 semanas, dejando pendiente el disfrute de las dos semanas hasta que el menor cumpla los 8 años: el disfrute de los diez días será tras la finalización de la semana 17.
- Si la solicitante opta por el disfrute de las 19 semanas antes de que el menor cumpla los 12 meses: el disfrute de los diez días será tras la finalización de la semana 19.

En el supuesto de monoparentalidad:

- Si la solicitante opta por el disfrute de 28 semanas, dejando pendiente el disfrute de las cuatro semanas hasta que el menor cumpla los 8 años: el disfrute de los diez días será tras la finalización de la semana 28.
- Si la solicitante opta por el disfrute de las 32 semanas antes de que el menor cumpla los 12 meses: el disfrute de los diez días será tras la finalización de la semana 32.

Este permiso de diez días naturales tiene la consideración de permiso retribuido, y en consecuencia debe abonarse en nómina en concepto de retribución ordinaria. Por tanto, la trabajadora percibirá durante estos días, las retribuciones correspondientes a su puesto de trabajo más aquellos conceptos retributivos que corresponden a prestación de servicios que se realicen durante la jornada ordinaria y que hubieran percibido en el mes que sirvió para calcular la base reguladora de la prestación económica por maternidad que abona directamente el INSS.

A estos efectos, percibirá la media semestral de los complementos variables que haya tenido

acreditados en nómina durante los seis meses inmediatamente anteriores a la efectividad del permiso. excluidas las retribuciones variables percibidas que no vayan vinculadas al puesto.

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

7. PERMISO DEL PROGENITOR DIFERENTE DE LA MADRE BIOLÓGICA POR NACIMIENTO, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN DE UN HIJO O HIJA.

Duración: tendrá una duración de diecinueve semanas.

Disfrute: El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al nacimiento, a 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, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- Once semanas, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o 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.
- Dos semanas, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años. Estas dos semanas se podrán solicitar de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable vigente en cada momento.

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

En caso de fallecimiento del progenitor distinto de la madre biológica, 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, el período 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 período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

Supuestos de familias monoparentales:

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas, el cual se distribuirá a voluntad de la misma, de la siguiente manera:

- Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a 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, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- Veintidós semanas, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o 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.
- Cuatro semanas, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años. Estas cuatro semanas se podrán solicitar de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable vigente en cada momento.

Supuestos especiales de ampliación del permiso:

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

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.

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 artículo 49 del TREBEP.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación organizados, convocados o impartidos por la Administración Central, Autonómica, Local, Instituciones Sanitarias Públicas y Universidades, o bien al amparo de los Acuerdos de Formación Continuada con las Administraciones Públicas o bien organizadas o impartidas por organizaciones sindicales, fundaciones de investigación sanitaria, sociedades científicas y Colegios Profesionales.

Justificación: A la solicitud del permiso se acompañará la correspondiente documentación justificativa.

Otras consideraciones: 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 trabajadora y, en su caso, del otro progenitor estatutario, durante todo el periodo de duración del mismo.

El personal estatutario que haya hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrá derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en los mismos términos y condiciones que tenía con anterioridad al disfrute del mismo; así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

8. PERMISO POR ADOPCIÓN, POR GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, O ACOGIMIENTO TANTO TEMPORAL COMO PERMANENTE.

Duración: tendrá una duración de diecinueve semanas.

Además, en el caso de que ambos adoptantes, guardadores o acogedores presten servicios en la Administración de la Comunidad de Madrid, solo uno de ellos disfrutará del permiso retribuido de diez días contemplado en el apartado 6.b) de este Pacto.

Disfrute: El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a 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, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- Once semanas, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o 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.
- Dos semanas, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años. Estas dos semanas se podrán solicitar de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable vigente en cada momento.

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

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período 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 desde el nacimiento del hijo o hija, 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 15 días hábiles y se realizará por semanas completas.

Supuestos de familias monoparentales:

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas, el cual se distribuirá a voluntad de la misma, de la siguiente manera:

- Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a 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, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

- Veintidós semanas, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o 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.
- Cuatro semanas, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años. Estas cuatro semanas se podrán solicitar de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable vigente en cada momento.

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 artículo 49 del TREBEP.

Supuestos especiales de ampliación del permiso:

- 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.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación organizados, convocados o impartidos por la Administración Central, Autonómica, Local, Instituciones Sanitarias Públicas y Universidades, o bien al amparo de los Acuerdos de Formación Continuada con las Administraciones Públicas o bien organizadas o impartidas por organizaciones sindicales, fundaciones de investigación sanitaria, sociedades científicas y Colegios Profesionales.

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.

Supuestos de adopción o acogimiento internacional:

- 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 (sueldo, trienios y pagas extraordinarias).
- 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.

Justificación: La solicitud del permiso deberá ir acompañada de la correspondiente documentación justificativa.

Otras consideraciones: 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 trabajadora y, en su caso, del otro progenitor estatutario, durante todo el periodo de duración del mismo.

El personal estatutario que haya hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrá derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en los mismos términos y condiciones que tenía con anterioridad al disfrute del mismo; así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

9. PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS O QUE POR CUALQUIER OTRA CAUSA TENGAN QUE PERMANECER HOSPITALIZADOS A CONTINUACIÓN DEL PARTO.

Concepto: El empleado tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias que podrá dividir en dos fracciones o podrá sustituir por una reducción de la jornada normal al inicio o a la finalización de la misma, percibiendo las retribuciones que vayan vinculadas al puesto de trabajo.

Duración: Se tendrá derecho al disfrute de este permiso mientras persista la situación de hospitalización del hijo recién nacido.

Justificación: A la solicitud del permiso se acompañará la correspondiente documentación

justificativa.

10. PERMISO POR LACTANCIA DE UN HIJO MENOR DE 12 MESES.

Consideraciones generales: La madre biológica, el otro progenitor distinto de la madre biológica, adoptante, guardador o acogedor tendrán derecho por hijo menor de doce meses, a un permiso de lactancia de una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

Este permiso constituye un derecho individual del personal estatutario del SERMAS, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute corresponderán al empleado, debiendo avisar al órgano competente en materia de personal, con 15 días hábiles de antelación.

Sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido acumulado en jornadas completas:

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.

Reglas de aplicación de esta acumulación: El derecho de opción a la acumulación del permiso en jornadas completas deberá solicitarse antes de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo y sólo podrá ejercitarse una sola vez y hasta que el hijo cumpla doce meses.

Una vez concedido este permiso sólo podrá modificarse por causas excepcionales, debidamente justificadas, en cuyo caso la modificación podrá plantearse indistintamente de días a horas y viceversa.

Duración:

- **REGLA GENERAL.** Cuando el personal haya solicitado la sustitución del tiempo de lactancia por el permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente disfrutará de hasta 30 días naturales de descanso acumulado. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

Se iniciará desde la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda,

acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Este permiso se incrementará proporcionalmente, generando por cada menor el total de horas que corresponda según la modalidad de disfrute de permiso, en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

- **DESCUENTO:** Este permiso va vinculado a la prestación efectiva de servicios hasta que el menor cumpla doce meses. Por tanto, en los supuestos en los que la relación de servicios finalice o de que el empleado se vea incurso en una causa de suspensión del vínculo con la Administración antes de que el menor cumpla los doce meses, o solicite excedencia, se deberá proceder a los ajustes que correspondan a opción del trabajador, en salarios o días. En caso de que opte por días, se compensará en primer lugar con las vacaciones, días de permisos por asuntos particulares, días adicionales por antigüedad, y según su opción, mediante descuento en nómina, o en los casos excepcionales que proceda, mediante el correspondiente reintegro de haberes indebidamente percibidos. Se exceptúa de lo anterior los periodos de Incapacidad Temporal en los que pueda incurrir el trabajador. En el supuesto de que se produzca un cambio de centro entre centros adscritos al Servicio Madrileño de Salud sin solución de continuidad durante el periodo del disfrute del permiso de lactancia, y se haya disfrutado de la totalidad del mismo de forma acumulada, se entenderá disfrutado el permiso, y no se llevará a cabo el descuento, al mantenerse el vínculo estatutario en el ámbito del Servicio Madrileño de Salud.

Disfrute: El disfrute acumulado en jornadas completas de este permiso será ininterrumpido y comenzará inmediatamente después de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo. En el supuesto que se tenga derecho al disfrute del permiso retribuido de diez días posterior al permiso por nacimiento para la madre biológica el disfrute de la acumulación comenzará inmediatamente después de la finalización del citado permiso. A su finalización los beneficiarios podrán disfrutar, en su caso, de las vacaciones anuales.

11. PERMISO POR CUIDADO DE UN HIJO MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE.

Definición del permiso: El empleado tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter preadoptivo o

permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones integrales que vayan vinculadas al puesto de trabajo, con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave(R. D. 1148/2011, de 29 de julio) 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 por ciento.

Contenido: Este permiso consiste en una reducción de la jornada de trabajo del profesional sin reducción de retribuciones, en los dos supuestos concretos, referidos siempre a un hijo que cumpla los requisitos de edad establecidos en el párrafo anterior, que a continuación se especifican:

- Que el menor padezca cáncer
- Que el menor padezca una enfermedad grave*.

A los efectos de la concesión de este permiso se entenderá como enfermedad grave las relacionadas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio para la aplicación y desarrollo en el sistema de seguridad Social de la prestación económica de cuidados de menores afectados por cáncer u otras enfermedades.

Requisitos comunes y acreditación para la concesión del permiso: Los titulares del derecho a

este permiso deberán acreditar los siguientes extremos:

- La relación paterno-filial o el acogimiento preadoptivo o permanente.
- Adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente.
- Requisitos de edad y diagnóstico de la enfermedad según lo establecido en la definición del permiso.
- Que el menor precise de un cuidado directo, continuo y permanente de su progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente.
- Acreditación de que el otro progenitor no percibe retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación.
- Acreditar la existencia del cáncer o de la enfermedad grave que podrá efectuarse por cualquier medio válido admitido en Derecho, mediante declaración cumplimentada por el facultativo del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario del Servicio Madrileño de Salud, responsable de la atención del menor. Cuando el diagnóstico y tratamiento del cáncer o enfermedad grave del menor se haya realizado a través de los servicios médicos privados se exigirá que la declaración sea cumplimentada además por el médico del centro responsable de la atención del menor.

Situaciones protegidas: La duración de este permiso dependerá de la causa del mismo, siendo la siguiente:

1. En el supuesto de *cáncer* de un hijo, cualquiera de los progenitores podrá solicitar este permiso y, comprende tanto el periodo de hospitalización como el tratamiento continuado. Se considerará también como situación protegida, la recaída o reagudización en el cáncer en la que existiendo previamente un ingreso hospitalario de la persona menor ya no sea necesario un nuevo ingreso.
2. En el supuesto de *enfermedad grave* se otorgará por el periodo de hospitalización y comprende tanto el periodo de hospitalización como el tratamiento continuado. No obstante, la continuación del tratamiento médico o del cuidado de la persona en su domicilio tras el diagnóstico y hospitalización por enfermedad grave se considerará también como situación protegida, así como la recaída o reagudización en la enfermedad grave en la que existiendo previamente un ingreso hospitalario de la persona menor ya no sea necesario un nuevo ingreso.

Duración: Ambos permisos se reconocerán por un período inicial de dos meses, que podrá ser prorrogado cuando el informe médico que se aporte a la petición de prórroga establezca la necesidad de mantener el cuidado directo, continuo y permanente del causante del derecho durante el periodo que determine.

Las prórrogas se concederán manteniendo el mismo porcentaje de jornada fijado en la resolución de concesión del permiso, salvo que el profesional solicite la modificación del porcentaje, en cuyo caso deberá formular una nueva solicitud.

En el supuesto de modificarse las circunstancias iniciales el interesado deberá formular nueva solicitud aportando informe médico actualizado.

Extinción del permiso: El permiso quedará extinguido por las siguientes causas:

- Por finalización del periodo concedido y sus prórrogas.
- Por desaparecer las causas que motivaron su concesión.
- Por cumplir el causante del derecho la edad establecida en el apartado “DEFINICIÓN” de este punto 11.
- Extinción de la relación laboral del beneficiario.
- Por renuncia.

La persona beneficiaria del permiso estará obligada a comunicar a la Gerencia de su centro cualquier circunstancia que suponga variación en las circunstancias que originaron su concesión, pudiendo en caso contrario ser revocado dicho permiso sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria en la que pudiera haber incurrido.

Concurrencia: Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o 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 beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el trabajador del Servicio Madrileño de Salud que tenga derecho a este permiso, percibirá las retribuciones que vayan vinculadas al puesto de trabajo durante el tiempo de reducción de su jornada de trabajo por ese motivo, siempre que el otro progenitor, adoptante, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente. o acogedor de carácter preadoptivo o 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

beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos progenitores presten servicios en la misma gerencia del Servicio Madrileño de Salud, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio, a cuyos efectos deberá efectuarse por escrito y debidamente motivado.

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.

Fijación del límite mínimo y máximo de reducción de jornada: El máximo de reducción de jornada a solicitar por el interesado será desde el 50% hasta el 99% de la misma. En todo caso el porcentaje concreto de reducción se concederá a solicitud del trabajador, previa acreditación de las circunstancias que así lo justifiquen.

Acumulación de jornadas: Las gerencias podrán autorizar que la reducción de jornada se acumule en jornadas completas durante el tiempo que resulte estrictamente necesario.

En el caso de que el total o una parte del periodo del permiso concedido se acumulen en jornadas completas, esta acumulación no alterará la duración máxima del tiempo concedido, es decir que, en el supuesto de precisar prórroga, ésta deberá instarse una vez finalizado el permiso inicial.

Garantías durante la tramitación de este permiso: Teniendo en cuenta que para la solicitud de este permiso se requiere de la presentación de una declaración cumplimentada por facultativo en la que debe hacer constar datos de salud y, por tanto, protegidos por la Ley de Protección de Datos, el tratamiento de esta información deberá garantizar la máxima reserva para el profesional afectado.

Supuestos especiales:

- En caso de nulidad, separación, divorcio o extinción de la pareja de hecho, así como cuando se acredite ser víctima de violencia de género, se podrá reconocer a favor del progenitor, guardador o acogedor que conviva con la persona enferma, aunque el otro no trabaje, siempre que se cumplan el resto de los requisitos exigidos en el citado permiso.

Si ambas personas progenitoras, guardadoras o acogedoras tuvieran derecho al permiso, este podrá ser reconocido a favor de la determinada de común acuerdo. A falta de acuerdo

y de previsión judicial expresa, se atribuirá la condición de persona beneficiaria del permiso a aquella a quien se conceda la custodia del menor y, si esta fuese compartida, a la que lo solicite en primer lugar.

- Mediante acuerdo entre ambas personas progenitoras, guardadoras o acogedoras y el centro o centros respectivos, siempre que las necesidades asistenciales lo permitan, podrán alternarse entre ellas el permiso por periodos no inferiores a un mes, en cuyo caso el permiso quedará en suspenso cuando se reconozca un nuevo permiso a la otra persona progenitora, guardadora o acogedora.

12. PERMISO POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO O DE VIOLENCIA SEXUAL.

Las faltas de asistencia de las profesionales víctimas de violencia de género o de violencia sexual, total o parcial, 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 trabajadoras 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, como la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo cuando las características del puesto lo permitan, que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso. Así como a solicitar la movilidad voluntaria, según lo previsto en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Servicio Madrileño de Salud.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la profesional mantendrá sus retribuciones que vayan al puesto de trabajo, cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

— DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA DE LA CONDICIÓN DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO:

Con carácter ordinario se tendrá acceso al título habilitante que acreditará la condición de víctima de violencia de género y dará lugar al ejercicio de los derechos reconocidos en esta ley:

1. En caso de que se haya presentado denuncia:

- a) Sentencia condenatoria por violencia de género, aunque no sea firme.

- b) Resolución judicial en la que exista alguna valoración o medida relacionada con la existencia de indicios de violencia de género.
- c) Orden de protección o medida cautelar vigente, a favor de la víctima de violencia de género.
- d) Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la persona solicitante es víctima de la violencia de género.
- e) Atestado elaborado por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad que han presenciado directamente alguna manifestación de violencia de género.

2. En caso de que no se haya presentado denuncia o no exista resolución judicial:

- a) Resolución administrativa por acoso sexual o acoso por razón del sexo.
- b) Informe técnico acreditativo de la condición de víctima de violencia de género elaborado por los servicios sociales y redes de la Administración pública autonómica y local y los servicios municipales de atención integral a mujeres víctimas de la violencia de género.

El informe técnico y la resolución administrativa serán vinculantes para la Dirección General de la Mujer, que los tendrá que validar y supondrá acceso inmediato al título habilitante.

- c) Los informes técnicos motivados, que se eleven a la Dirección General de la Mujer, por el personal de la Administración pública que desempeñe su trabajo como profesional sanitario, educativo, de salud mental, o cualquier otro que se establezca reglamentariamente, en los que se proponga que se conceda a la mujer la condición de víctima de violencia de género.

La Dirección General de la Mujer, en el plazo máximo de un mes, deberá valorar si estos informes técnicos acreditan la condición de víctima de violencia de género y el acceso al título habilitante.

— DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA DE LA CONDICIÓN DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA SEXUAL:

A los efectos del reconocimiento de los derechos regulados en este apartado, las situaciones de violencia sexual se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia sexual en los términos previstos en el artículo 3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que declare la existencia de violencia sexual o acuerde una medida cautelar a favor de

la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia sexual.

A estos efectos, también podrán acreditarse las situaciones de violencia sexual mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género, de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia sexual de la Administración pública competente, o de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en los casos objeto de actuación inspectora; por sentencia recaída en el orden jurisdiccional social.

13. PERMISO VÍCTIMAS DEL TERRORISMO.

Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los profesionales 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 personal estatutario y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los profesionales 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, en los términos que establezca la Administración Pública competente en cada caso.

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.

14. PERMISO POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE PRECISE DE REPOSO DOMICILIARIO.

Definición del permiso:

- El personal estatutario tendrá derecho al disfrute de este permiso por accidente o enfermedad grave, 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 personal estatutario en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de este: **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: cuatro días hábiles.

Consideración de enfermedad grave: A efectos de este permiso se entiende por enfermedad grave:

- La dolencia o lesión física o psíquica con secuelas temporales o permanentes que limiten la actividad habitual con independencia de su hospitalización, debiendo ser informada la gravedad por personal facultativo competente.
- La simple hospitalización u observación en urgencias por más de 24 horas
- La intervención quirúrgica independientemente de la gravedad de la dolencia o lesión que requiera hospitalización por más de 24 horas.
- La intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, cuando así lo prescriba el personal facultativo competente. Este tiempo quedará limitado, en su caso, cuando el facultativo prescriba un plazo para el reposo.
- El ingreso por parto de una familiar de primer o segundo grado por consanguinidad o afinidad.

En el supuesto de que el familiar ingresado fuera trasladado a otro centro sanitario sin solución de continuidad y sin haberse agotado el disfrute del permiso, se podrá disfrutar de los días de permiso restantes.

En los casos de accidente o enfermedad grave, la duración del permiso nunca podrá ser superior al tiempo de duración del accidente o de la enfermedad grave. En este sentido, el justificante deberá acreditar debidamente la necesidad de reposo y cuidados directos, así como el tiempo previsto.

Este permiso podrá disfrutarse desde la fecha que se produzca el hecho causante o con posterioridad al mismo, siempre que, en este último caso, se mantenga el hecho causante, y previa acreditación de informe médico actualizado que acredite esta circunstancia.

En caso de que las necesidades del servicio lo permitan y que persista el hecho causante y así se acredite, este permiso se podrá disfrutar de forma fraccionada a solicitud del profesional.

En lo que este permiso hace referencia a la aportación de “informe médico” no se exige la constancia en el mismo de los datos clínicos, ni patologías sufridas por el paciente. Deberán ser emitidos por el facultativo correspondiente, sin contener información relativa a la enfermedad, accidente o intervención, pero, para que surtan efectos sí deben indicar que continúa el hecho causante que dio lugar al permiso

La intervención quirúrgica con alta en el mismo día dará lugar a la concesión de los días de permiso correspondiente, siempre que en el justificante se acredite debidamente la necesidad de reposo y cuidados directos, así como el tiempo previsto de ser este inferior.

En los casos de permiso por accidente o enfermedad grave de familiar, además del requisito de que el familiar tenga que guardar reposo domiciliario, debe tener prescrito por el facultativo responsable la necesidad de cuidados directos y el tiempo previsto de los mismos.

Si durante el disfrute del permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, sobreviene la muerte del causante, se suspenderá el permiso que venía disfrutando y se iniciará el cómputo del nuevo permiso.

Cómputo del permiso:

- Cuando el supuesto de hecho que permita solicitar el disfrute del permiso se inicie fuera del horario laboral, se iniciará el cómputo del permiso el siguiente día hábil en función de la jornada laboral, siempre que se mantenga el hecho causante.
- Cuando el supuesto de hecho que permita solicitar el disfrute del permiso se inicie después de que el profesional haya desempeñado parte de la jornada ordinaria de trabajo, se iniciará el cómputo del permiso desde ese mismo día siempre que el/la profesional se ausente de su puesto de trabajo. Si bien, de haber realizado parte de la jornada ordinaria, este tiempo trabajado será compensado. En caso de que el/la profesional no se ausente del puesto de trabajo, el permiso se iniciará el primer día hábil siguiente.

Tramitación y justificación del permiso:

La solicitud del permiso deberá acompañarse de la correspondiente documentación justificativa que acredite los extremos de este permiso.

El grado de parentesco y la relación familiar se tiene que acreditar con el certificado del registro

civil, libro de familia o el documento oficial equivalente que se establezca al efecto; o Certificación del Registro Civil de parejas de hecho.

La condición de conviviente se acreditará con el Certificado de Empadronamiento.

- **Se acompaña al Pacto un modelo de justificante.**

15. PERMISO POR FALLECIMIENTO.

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

Consideraciones generales: Se entenderá por misma localidad aquella donde resida el trabajador y en consecuencia se aplicará la distinta localidad cuando el hecho causante se produzca en término municipal distinto al de residencia del trabajador.

16. REDUCCIÓN DE JORNADA POR SER PRECISO ATENDER EL CUIDADO DE UN FAMILIAR DE PRIMER GRADO.

Duración: El empleado público tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Concurrencia: Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

Acumulación: Se podrá acumular la reducción de jornada en quince días naturales completos de ausencia, salvo en caso excepcional y en el supuesto de que las necesidades asistenciales no lo permitan.

Justificación: Junto con la solicitud se deberá acompañar inexcusablemente la siguiente documentación:

- Informe médico que acredite suficientemente el carácter muy grave de la enfermedad.
- Declaración solicitante de que ningún otro titular hace uso del disfrute de esta reducción, o en caso contrario, de la distribución del mes con los demás titulares.

Disfrute: El horario sobre el que se produzca la reducción de jornada debe pactarse entre las partes, y en caso de no llegar a acuerdo será la Administración quien fije de manera motivada y por escrito, el tramo o tramos de reducción, indicando las razones de por qué se deniega en el horario solicitado.

17. PERMISO POR TRASLADO DE DOMICILIO HABITUAL.

Duración: Un día hábil por traslado de domicilio sin cambio de residencia.

A estos efectos, no se considera traslado de domicilio el cambio de residencia por traslado en el puesto de trabajo.

Justificación: Mediante la presentación de certificación expedida por el Ayuntamiento que acredite el cambio de domicilio o bien cualquier otra prueba documental que lo justifique fehacientemente, como la factura de la empresa de mudanzas o el contrato de suministro de agua, gas, electricidad o teléfono.

18. PERMISO RETRIBUIDO PARA CONCURRIR A EXÁMENES FINALES Y DEMÁS PRUEBAS DEFINITIVAS DE APTITUD, DURANTE LOS DÍAS DE SU CELEBRACIÓN.

El personal estatutario podrá disfrutar de un permiso retribuido durante los días de su celebración, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud cuando se trate de estudios encaminados a la obtención de un título académico o profesional, convocado por un centro oficial y reconocido por el Ministerio competente en la materia.

A los efectos anteriores, quedan expresamente incluidos los actos de defensa pública de los trabajos de fin de máster, doctorado y Experto Universitario, las pruebas para la obtención de títulos oficiales de idiomas, y aquellas pruebas que impliquen la obtención de certificados de profesionalidad.

Asimismo, se facilitará la asistencia en el caso de exámenes parciales liberatorios cuando se trate de estudios encaminados a la obtención de un título oficial, académico o profesional, así como para concurrir a exámenes no finales respecto del mismo tipo de estudios en la medida

en que lo permitan las necesidades del servicio, durante los días de su celebración y por el tiempo indispensable para la realización de los mismos.

Se garantizará el permiso retribuido para la asistencia a las pruebas selectivas de acceso a la condición de personal estatutario que convoque el Servicio Madrileño de Salud, así como a la realización de las pruebas acceso a plazas de formación sanitaria especializada, siempre que coincida con el turno de trabajo efectivo. Se incluye en este permiso la asistencia a la elección a plazas de formación sanitaria especializada, siempre que coincida con el turno efectivo de trabajo y se justifique la necesidad de asistencia presencial.

Si el profesional que solicita el permiso realizase turno nocturno o tuviese asignado horario de noche en turno rotatorio o se encontrase realizando jornada complementaria en su modalidad de guardias de presencia física y el examen o la prueba de aptitud se celebre a una hora en que para el profesional fuese imposible la asistencia, el permiso se acomodará a dicha circunstancia comprendiendo la noche anterior desde las 22 horas.

19. PERMISO PARA EL CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL.

Concepto: Se entiende por deber inexcusable la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa.

En general, se entiende por deber de carácter público y personal, entre otros supuestos, los siguientes:

- Citaciones previas de Juzgados o Tribunales de Justicia. En el caso de los peritos este permiso se concederá cuando testigo, perito y perito testigo lo sean a propuesta o requerimiento de la Administración.
- Asistencia a las reuniones de los órganos de Gobierno y Comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electivo, como concejal, diputado o parlamentario y sólo por el tiempo imprescindible.
- Cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral de acuerdo con las instrucciones que se dicten.
- Desempeño de la función de jurado.
- Para asistir a tribunales de selección o comisiones de selección, por el tiempo

indispensable para asistir a las sesiones de los mismos.

- La comparecencia ante la Administración para realizar trámites legales necesarios según la normativa aplicable, en su caso, para el ejercicio de los derechos reconocidos a las personas LGTBI.
- Por deber inexcusable de carácter personal y familiar derivado de reunión de tutoría para la cual los padres hayan sido convocados por los centros escolares en los que cursen estudios sus hijos menores de edad, cuando dicha cita sea en turno u horario de trabajo, por una vez durante el curso escolar e hijo a cargo.

No obstante, las Gerencias podrán valorar, y en su caso autorizar, otros supuestos que puedan considerarse un deber inexcusable de carácter público o personal teniendo en cuenta que el carácter inexcusable solo se reconoce cuando no es evitable o delegable.

Duración: La duración de este permiso retribuido lo será por el tiempo mínimo indispensable para el cumplimiento del citado deber, sin que implique la concesión de toda la jornada correspondiente, debiendo acreditar el tiempo que se precisa para el cumplimiento de este deber.

Solicitud: Deberán presentarse con antelación suficiente en función de la previsibilidad del hecho causante, para permitir su valoración, la garantía de la satisfacción de las necesidades de servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos, debiendo acreditar el deber inexcusable en la correspondiente unidad de personal de la gerencia donde se presten servicios.

Resolución: La denegación del permiso será siempre por escrito y motivada por el centro gestor atendiendo a las circunstancias del caso, pudiendo justificarse, entre otros, en los siguientes criterios:

- Necesidades del servicio, debidamente motivadas.
- Reiteración de solicitudes respecto de un mismo hecho causante. En particular, cuando el hecho causante no tenga carácter excepcional y responda a situaciones permanentes o periódicas que puedan ser atendidas con los restantes permisos previstos en la normativa aplicable.

No podrán considerarse como supuestos en los que cabría la concesión de este permiso, aquellas actuaciones que impliquen presencia del interesado y puedan realizarse fuera del horario de trabajo, y cuyo incumplimiento no le genere responsabilidad.

20. PERMISO POR DEBERES RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

Concepto: Han de tratarse de actividades inexcusables vinculadas directamente al entorno familiar del titular del derecho. Dentro de estos supuestos se recogen, entre otros:

- Acompañar a los hijos menores de edad, a consulta médica, urgencias o pruebas diagnósticas cuando existan causas justificadas que impidan hacerlo fuera de la jornada laboral. Así como también al cónyuge dependiente, o a los ascendientes dependientes a su cargo, en aquellos casos en los que, por su edad, estado de salud o discapacidad, circunstancias físicas o psíquicas no puedan valerse por sí mismos, para asistir a consulta médica, pruebas diagnósticas, tratamientos hospitalarios (amniocentesis, pruebas invasivas, consultas y pruebas oncológicas).
- Acompañar a los descendientes en primer grado, al cónyuge o pareja de hecho, o a los ascendientes dependientes a pruebas invasivas que requieran sedación, así como a cualquier tipo de prueba médica que precise de acompañamiento indispensable al paciente para su realización si se aporta justificante emitido por el centro médico de la necesidad (no recomendación) de que el paciente debe acudir acompañado a la prueba.
- Acompañar a hijo menor de edad o con discapacidad a centro de atención temprana los días coincidentes con jornada de trabajo.
- Acudir a las citas con los profesionales cualificados que sean necesarias para el reconocimiento del grado de dependencia y de discapacidad igual o superior al 33% de familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad.
- La asistencia del profesional a consulta médica, urgencias o pruebas diagnósticas y aportando el justificante de asistencia a la consulta.

Requisitos: Para ser acreedor de este permiso es necesario justificar una situación de dependencia directa respecto del titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos previstos en la normativa aplicable, salvo el permiso por asuntos particulares y vacaciones, así como sus días adicionales. El requisito de dependencia directa respecto del titular del derecho para acompañar al médico a los descendientes o ascendientes recogidos en este apartado b), se acreditará mediante el certificado del registro civil, libro de familia o el documento oficial equivalente que se establezca al efecto, debiendo aportar también justificante de asistencia.

De concurrir dos o más empleados con derecho al mismo permiso por conciliación de la vida familiar y laboral, se autorizará solamente a uno de ellos.

Duración: La duración de este permiso lo será por el tiempo mínimo indispensable para el cumplimiento del citado deber, sin que implique necesariamente la concesión de toda la jornada correspondiente, debiendo acreditar el tiempo que se precisa para el cumplimiento de este deber.

Solicitud: Deberán presentarse con antelación suficiente en función de la previsibilidad del hecho causante, para permitir su valoración, la garantía de la satisfacción de las necesidades de servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos, debiendo acreditar el deber inexcusable en la correspondiente unidad de personal de la gerencia donde se presten servicios.

Resolución: La denegación del permiso será siempre por escrito y motivada por el centro gestor atendiendo a las circunstancias del caso, pudiendo justificarse, entre otros, en los siguientes criterios:

- Necesidades del servicio, debidamente motivadas.
- Reiteración de solicitudes respecto de un mismo hecho causante. En particular, cuando el hecho causante no tenga carácter excepcional y responda a situaciones permanentes o periódicas que puedan ser atendidas con los restantes permisos previstos en la normativa aplicable.

No podrán considerarse como supuestos en los que cabría la concesión de este permiso, aquellas actuaciones que impliquen presencia del interesado y puedan realizarse fuera del horario de trabajo, y cuyo incumplimiento no le genere responsabilidad.

21. PERMISO PARA ADAPTACIÓN PROGRESIVA DE LA JORNADA LABORAL

El personal estatutario que se reincorpore al servicio activo tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrá solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria con carácter retribuido. La administración concederá esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la personal o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica, prorrogable por causas justificadas por dos períodos de dos meses. Podrá afectar hasta un 35% de duración de su jornada ordinaria el primer mes, y un 25% los restantes. La solicitud irá acompañada por la documentación que

aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación. La administración deberá resolver motivadamente.

22. PERMISO POR RAZÓN DE MATRIMONIO O PAREJA DE HECHO.

Duración: Quince días naturales.

Disfrute: De forma ininterrumpida, incluyendo el día del hecho causante.

No obstante, este permiso se podrá disfrutar, previa solicitud, con anterioridad al hecho causante siempre que dentro de los días de disfrute tenga lugar el matrimonio o constitución de la pareja de hecho mediante la inscripción en el Registro de Uniones de Hecho.

Acumulación: Posibilidad de acumulación a vacaciones o a cualquier otro permiso, previa solicitud y condicionado a las necesidades del servicio debidamente motivadas.

Acreditación: Mediante Certificación de matrimonio o certificado de inscripción en el Registro de Uniones de Hecho correspondiente.

Otras cuestiones:

- A los efectos de este permiso, tienen la misma consideración la pareja de hecho, inscrita en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad de Madrid o en cualquier otro Registro Público establecido al efecto.
- Se entenderá disfrutado el permiso por matrimonio, cuando ya se haya disfrutado el permiso por pareja de hecho entre los mismos sujetos causantes, y viceversa.

23. PERMISO PARA ACTOS PREPARATORIOS DE DONACIÓN DE ÓRGANOS O TEJIDOS.

El personal estatutario tendrá permiso retribuido, por el tiempo indispensable, para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

24. PERMISO PARA LA COOPERACIÓN SANITARIA RETRIBUIDO.

Los permisos que se concedan para la participación de personal estatutario en programas de cooperación sanitaria, podrán tener el carácter de permisos retribuidos.

Tendrán la condición de permisos retribuidos, aquellos que se concedan para participar en

proyectos de cooperación sanitaria que sean financiados con cargo a los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid, o cuando se trate de colaborar en acciones de ayuda humanitaria o de emergencia por catástrofes naturales o causadas por el hombre. Para acogerse a este último supuesto, las acciones de ayuda humanitaria o emergencia deberán ser calificadas como tales por el centro directivo competente en materia de cooperación al desarrollo de la Comunidad de Madrid.

Requisitos para la concesión de un permiso retribuido: Podrá concederse un permiso para la cooperación sanitaria tanto al personal estatutario fijo como interino, para cuya autorización serán necesarios los siguientes requisitos:

- Que se trate de programas que estén relacionados directa o indirectamente con el ámbito sanitario y que las funciones a realizar en dicho programa tengan que ver con la especialidad o categoría que el profesional desarrolla de manera habitual. Para ello deberá aportar la documentación que justifique estos extremos.
- Que el solicitante desarrolle su actividad laboral en tareas relacionadas con el programa para el que se concede el permiso, por un espacio superior a dos años.
- Que el solicitante no haya disfrutado durante un período de 2 años de un permiso de las mismas características. Este periodo podrá ser eximido en caso de acciones para ayuda humanitaria o de emergencias, calificadas como tal por el órgano competente de la Comunidad de Madrid.
- Que el solicitante cuente con la conformidad del Responsable del Servicio o Unidad donde desarrolle su actividad laboral y con el informe favorable del Director Gerente del Centro. Este requisito podrá ser eximido en caso de acciones para ayuda humanitaria o de emergencias, calificadas como tal por el órgano competente de la Comunidad de Madrid.

Duración de los permisos retribuidos concedidos para la cooperación sanitaria: El permiso para la cooperación sanitaria no podrá tener una duración superior a seis meses, pudiéndose conceder por tiempo inferior con posibilidad de prórrogas hasta el máximo de seis meses cuando así lo requiera el programa.

La resolución de concesión de dicho permiso contendrá expresamente la duración del mismo. En caso de solicitar prórroga, ésta deberá instarse con la antelación suficiente en el mismo Centro ante el Director Gerente aportando justificación de la necesidad de la prórroga.

Renuncia al permiso retribuido concedido: El personal estatutario podrá renunciar a este permiso antes de su disfrute o con posterioridad, siempre que concurran circunstancias que lo justifiquen suficientemente documentadas, mediante solicitud dirigida a esta Dirección General con una antelación de 15 días hábiles.

La reincorporación a su puesto cuando la renuncia se solicite una vez iniciado el permiso lo será en la fecha que fije la resolución aceptando su renuncia.

Retribución durante el permiso retribuido: El personal estatutario al que se le conceda permiso por cooperación percibirá durante la duración del mismo, y con cargo a su centro sanitario, el cien por cien del sueldo base, complemento de destino, complemento específico y complemento de productividad fija. Asimismo, el personal afectado por estos permisos percibirá en concepto de atención continuada el promedio de lo abonado al interesado por ese concepto en los seis meses anteriores al inicio del permiso.

Situación del interesado durante el permiso: El personal estatutario que participe en un programa para la cooperación sanitaria se le reconocerá el período del permiso a los siguientes efectos:

- Durante la vigencia del permiso por cooperación se considerará al profesional en situación de servicio activo. En consecuencia, se contabilizará este periodo a efectos de trienios, de carrera profesional y de promoción profesional, siendo también objeto de valoración como servicios prestados en el concurso de méritos para el acceso a pruebas selectivas como personal estatutario.
- Durante el período del permiso el titular tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo.

Plazos de incorporación: Finalizado el periodo de permiso concedido para cooperación sanitaria, el interesado deberá reincorporarse a su puesto de trabajo en los siguientes plazos que tendrán carácter retribuido:

- Permiso cuya duración sea inferior o igual a treinta días: al día siguiente al de la finalización del mismo.
- Permiso cuya duración supere treinta días: a los dos días siguientes al de la finalización del mismo.
- Permiso cuya duración supere noventa días: a los tres días siguientes al de la finalización del mismo.

Régimen de personal interino: En el supuesto de concesión de un permiso retribuido para la cooperación sanitaria a personal estatutario interino, el permiso queda condicionado a las

vicisitudes de la plaza que ocupe y en consecuencia en el caso de extinción del nombramiento supondrá la rescisión del permiso.

Procedimiento para la concesión: El procedimiento se iniciará a instancia del interesado, que deberá acompañar a su solicitud informe de la Organización No Gubernamental o entidad responsable del proyecto, donde se especifique el título del proyecto, localización, las funciones a desarrollar por el interesado, el tiempo de participación en el mismo y la financiación del mismo con cargo a los presupuestos de la Comunidad de Madrid. La solicitud se presentará en el Centro donde preste sus servicios. La Dirección del Centro, una vez comprobado que el solicitante reúne los requisitos contemplados en el apartado, deberá emitir a la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales el informe favorable junto con la documentación requerida con una antelación mínima de quince días hábiles al inicio del permiso.

La competencia para la concesión de este permiso, corresponde al Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, quién concederá o denegará mediante resolución expresa.

Si el permiso fuera denegado, la resolución deberá estar motivada por alguna de las causas siguientes: no reunir alguno de los requisitos exigidos en el apartado a) o alegando razones asistenciales cuando las circunstancias así lo exijan con informe del Director Gerente. También podrá ser denegado en consideración al volumen de permisos concedidos en un periodo de tiempo y su impacto en la prestación de la asistencia sanitaria.

Para poder acogerse a su disfrute el personal deberá contar con la resolución expresa concediéndole dicho permiso.

Situaciones Excepcionales: Con carácter general y salvo situaciones absolutamente excepcionales y debidamente justificadas, cuando exista en algún centro dificultades para la cobertura de los puestos que ocupen las personas solicitantes de permisos para la cooperación sanitaria al desarrollo, no se concederán este tipo de permisos durante los periodos de vacaciones (julio, agosto, septiembre, diciembre y aquel mes en el que concurra la Semana Santa). No obstante, en el supuesto de que las fiestas de Navidad o Semana Santa estuviesen incluidas dentro del cómputo de un período de tres meses de permiso solicitado, ello no impedirá la concesión del mismo.

Comunicaciones: Los órganos competentes para las resoluciones de los permisos a que se refiere el apartado 23 del presente Pacto, darán traslado de los permisos concedidos, con indicación del proyecto o acción para el que se concedió y de la duración del mismo, a la

Dirección General de Humanización y Atención al Paciente o al órgano que tenga atribuidas las competencias en materia de cooperación sanitaria en la Consejería de Sanidad, que a su vez informará a la Dirección General de Integración de la Consejería de Familia, Juventud y Política Social o centro directivo competente en materia de cooperación al desarrollo de la Comunidad de Madrid.

25. PERMISO PARA RESERVISTAS VOLUNTARIOS Y ASPIRANTES A ADQUIRIR TAL CONDICIÓN.

De conformidad con la legislación vigente, artículo 134 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la Carrera Militar (BOD 278, de 20 de noviembre de 2007) y artículo 44 del Real Decreto 383/2011, de 18 de marzo, que aprueba el Reglamento de Reservistas de las Fuerzas Armadas (BOE. núm. 70, de 23 de marzo de 2011), el Reservista Voluntario tiene los siguientes derechos de carácter laboral:

a) PERÍODOS DE FORMACIÓN MILITAR BÁSICA, ESPECÍFICA Y DE FORMACIÓN CONTINUADA.

Los períodos de formación militar, básica y específica, y de formación continuada a los que se refiere el artículo 127 de la Ley 39/2007, serán considerados como permiso regulado en el artículo 48 del 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.

b) PERÍODOS DE ACTIVACIÓN PARA PRESTAR SERVICIO EN UNIDADES, CENTROS Y ORGANISMOS DEL MINISTERIO DE DEFENSA.

Los períodos de activación para prestar servicios en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa, previstos en el artículo 123 de la Ley 39/2007, serán considerados como situación de Servicios Especiales para el personal estatutario fijo, interino y temporal, si bien en caso de personal interino o temporal, el permiso no enervará las causas de finalización previstas en el nombramiento o contrato.

CONSIDERACIONES COMUNES A LOS PUNTOS A) Y B):

- Se le reservará el puesto de trabajo que desempeñaba antes de la incorporación.
- Se computarán a efectos de carrera profesional y de servicios prestados. Asimismo, si el profesional acredita que no ha disfrutado de los permisos reglamentarios por vacaciones

anuales reglamentarias, vacaciones por antigüedad, días de libre disposición y días de libre disposición por antigüedad, con el correspondiente certificado de haberes, podrá disfrutar los permisos tras su reincorporación.

26. PERMISOS RETRIBUIDOS PARA LA FORMACIÓN CONTINUADA.

MODALIDADES DE FORMACIÓN.

- Modalidad presencial: actividad formativa en la que los/las participantes comparten un mismo espacio físico docente.
- Modalidad No presencial Síncrona: modalidad de formación a distancia sin coincidencia física mediante videoconferencia o aula virtual. Esta modalidad se considera a todos los efectos como una formación presencial, aunque no exista coincidencia física en el aula.
- Modalidad No presencial de formación virtual Asíncrona con tutorización: Es una actividad formativa a distancia en la que los/las participantes no comparten espacio físico, hay una flexibilidad horaria y espacial, por lo que el alumno tiene el curso a su disposición durante un periodo de tiempo y puede acceder a la formación a cualquier hora, apoyándose preferentemente en tutores y materiales docentes confeccionados para cubrir los objetivos que se pretende conseguir. Por tanto, la formación asíncrona no tiene la consideración de formación presencial.
- Modalidad Mixta: Actividades formativas que constan de una parte presencial y otra no presencial que tiene la misma consideración que la formación asíncrona. La parte presencial puede requerir la presencia física del alumno en aula o en aula virtual. Ambas partes deben tener entidad propia, es decir, sus propios objetivos y actividades docentes. La parte no presencial de este tipo de formación no tiene la consideración de formación presencial, al ser asíncrona, mientras que las horas de formación impartidas en aula virtual o presencia física serán consideradas como presenciales.

REQUISITOS GENERALES:

- Solicitud de la persona interesada por la vía establecida en cada centro. Se solicitará con una antelación máxima de tres meses y mínima de quince días naturales de la fecha prevista para su inicio.

De manera excepcional, si el profesional justifica que la adjudicación de la actividad formativa ha sido realizada con una antelación inferior a quince días de la fecha de inicio,

podrá presentar la solicitud en los dos días hábiles posteriores a la adjudicación aportando el correspondiente justificante.

- Que se trate de cursos de formación continuada debidamente acreditados y directamente relacionados con la categoría que se ocupa y/o puesto de trabajo o la carrera profesional del solicitante, incluyendo las posibilidades de promoción profesional teniendo en cuenta la titulación.
- La concesión de este permiso requiere la autorización del responsable de la Unidad o Servicio, hallándose subordinada al funcionamiento y organización de los servicios y centros. No será necesaria la autorización del responsable para la realización de aquellas actividades formativas que se realicen fuera de la jornada habitual de trabajo.
- En cuanto a la solicitud de compensación horaria, mediante permiso retribuido, derivada de aquellas actividades formativas que se realicen fuera de la jornada habitual de trabajo, será necesaria la autorización del responsable y la verificación por el mismo, de que los cursos se encuentren dentro de los supuestos recogidos en el punto segundo de los “requisitos generales”.
- Deberá justificarse la asistencia al responsable de la Unidad o Servicio en el plazo de diez días naturales. Los certificados de participación en cursos de formación continuada deberán contemplar obligatoriamente los siguientes datos:
 - Nombre y apellidos del participante/alumno.
 - Título de la actividad
 - La modalidad de la formación impartida.
 - Fecha de inicio y finalización de la actividad.
 - Horas de las que consta la actividad impartida.
- Las gerencias concederán estos permisos a los/las profesionales que realicen formación continuada a través de las modalidades presenciales y no presenciales síncronas.

Estos permisos no serán de aplicación para la formación en modalidad no presencial virtual asíncrona, sin perjuicio de su compensación en los términos previstos en el permiso de formación del apartado a).

Por su parte, respecto a la formación en modalidad Mixta, se concederán los permisos recogidos a continuación, única y exclusivamente, para su parte presencial o no presencial

síncrona; no así para las partes de formación no presencial virtual asíncrona.

a) **PERMISO RETRIBUIDO PARA LA FORMACIÓN CONTINUADA.**

Definición: Se entenderá por “*cursos de formación continuada*” aquellas actividades formativas organizadas, convocadas o impartidas por la Administración Central, Autonómica, Local, Instituciones Sanitarias Públicas y Universidades, o bien al amparo de los Acuerdos de Formación Continuada con las Administraciones Públicas o bien organizadas o impartidas por organizaciones sindicales, fundaciones de investigación sanitaria, sociedades científicas y Colegios Profesionales siempre que dichas circunstancias consten en el propio título o diploma, y se certifiquen debidamente por el responsable de la entidad emisora, siempre que la categoría o subgrupo profesional de la persona interesada este incluida como destinataria de la acción formativa

También se considerará como formación continuada sin necesidad de acreditar categoría destinataria, los cursos de materias transversales organizados por las entidades anteriormente mencionadas que estén relacionados con las siguientes materias: prevención de riesgos laborales, habilidades y actitudes, igualdad de género, técnicas de comunicación, trabajo en equipo, transparencia en el acceso a la información pública, protección de datos e informática, desarrollo sostenible, derechos humanos y derechos fundamentales, accesibilidad universal y diseño para todas las personas (discapacidad), primeros auxilios, sostenibilidad y cambio climático.

Permiso retribuido: Para facilitar la formación y el desarrollo profesional de los/las profesionales de las Instituciones Sanitarias del SERMAS se concederán permisos retribuidos hasta un máximo de 40 horas anuales, o la parte proporcional que corresponda al tiempo de servicios prestados o cuando la jornada sea a tiempo parcial, cuando el horario sea coincidente con el horario de trabajo, para la asistencia a cursos de formación continuada, presencial o no presencial síncrona, cuyo contenido esté directamente relacionado con la categoría profesional, puesto de trabajo o la carrera profesional del personal, y resulten de interés relevante para el centro de trabajo.

Compensación horaria: Las actividades formativas presenciales o no presenciales síncronas que tengan lugar en horario distinto a su turno de trabajo darán derecho a una compensación horaria del 100% de la duración de estas. Esta compensación podrá tener una duración máxima de 40 horas, que se descontará del máximo anual de las 40 horas de permisos retribuidos para la

formación continuada.

La compensación horaria de la formación presencial o no presencial síncrona realizada en horario distinto a su turno de trabajo, deberá ser disfrutada a jornada completa dentro del plazo máximo de 6 meses.

El plazo para disfrutar esta compensación será de 6 meses a partir de la finalización del curso.

Esta deberá ser disfrutada fuera del periodo ordinario de disfrute de vacaciones recogido en el Pacto de Permisos, que comprende del 1 de junio al 30 de septiembre, así como periodos no lectivos tales como Semana Santa, puentes y Navidades. En estos periodos quedará suspendido el plazo de 6 meses para el disfrute de las horas de compensación.

Las actividades formativas por modalidad no presencial asíncrona, computará como máximo en un 20 % de las horas de formación, con un máximo de compensación de 20 horas/año, que se descontarán de las 40 horas anuales de formación de las que dispone el profesional, con el mismo régimen de compensación previsto en el apartado anterior.

Los cursos de formación celebrados fuera de la jornada habitual de trabajo, independientemente de que sean presenciales o no presenciales (síncronos o asíncronos); podrán ser objeto de compensación mediante permiso retribuido. Esta compensación requerirá la autorización previa del superior responsable del profesional. En ningún caso se concederá permiso retribuido por cursos cuya compensación carezca de dicha autorización expresa.

- A los cursos que se hayan iniciado o autorizado, con anterioridad a la entrada en vigor del presente acuerdo, independientemente de que se hayan o no iniciado o terminado, no les será de aplicación lo recogido en este apartado.

Otras consideraciones:

- Tanto en el caso del permiso retribuido como de la compensación horaria su autorización se halla subordinada a que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.
- Cuando los cursos de formación se celebren dentro de la jornada ordinaria de trabajo, se considerará como tiempo de trabajo a todos los efectos.
- **HORARIO NOCTURNO:** Si el profesional realizase turno nocturno o tuviese asignado horario de noche en turno rotario, y tuviese una actividad formativa presencial o no presencial síncrona coincidente con la jornada saliente, se concederá un permiso retribuido la noche anterior a la formación desde las 22.00 a las 8.00 horas.

Este permiso retribuido de la noche previa a la formación se descontará del máximo anual de las 40 horas de permisos retribuidos para la formación continuada, y se computarán como horas trabajadas.

- Para que la actividad formativa realizada fuera de la jornada laboral pueda dar lugar a la compensación horaria, debe ser realizada por profesionales en activo y sin coincidencia de la misma con periodos de IT o el disfrute de otros permisos.
- En el supuesto de autorización del permiso, el importe de las retribuciones será la que tenga asignada el profesional en función del puesto de trabajo, con excepción de las retribuciones correspondientes al concepto de atención continuada.
- En el supuesto de denegación de este permiso, el/la solicitante deberá ser informado/a por escrito de los motivos que lo justifican.
- Todas las instrucciones de formación propias de Centros e Instituciones Sanitarias del Servicio Madrileño de Salud previas, tendrán que ser adaptadas a lo regulado en este nuevo Pacto.

b) PERMISO PARA LA CAPACITACIÓN PROFESIONAL.

Definición: Se entenderá por capacitación profesional aquella formación que sea de obligada realización para poder desarrollar las funciones inherentes al puesto de trabajo, cuando así sea establecido por la Gerencia del Centro.

Concretamente, se enmarca dentro de la capacitación profesional, la actualización que sea obligatoria para el personal de Medicina y Enfermería dedicado al transporte sanitario en el SUMMA 112. Los cursos teórico-prácticos y actividades formativas para la citada acreditación se realizarán de manera continuada anualmente a lo largo de los tres años.

El tiempo de asistencia a los cursos de formación, programados por las Administraciones de las Instituciones Sanitarias del Servicio Madrileño de Salud, para la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, con independencia de la coincidencia o no con la jornada laboral, por tanto, no computa en las 40 horas del permiso de formación continuada, si bien estará sujeto a las reglas de compensación establecidas en el apartado a).

F. PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

1. PERMISO SIN SUELDO POR ASUNTOS PROPIOS.

Duración: El personal podrá solicitar un permiso por asuntos propios cuya duración acumulada no podrá exceder de 3 meses al año ni podrá ser inferior a cinco días hábiles.

Excepcionalmente, se podrán conceder permisos sin sueldo de duración superior a tres meses por enfermedad grave de familiar, para el disfrute de becas, realización de viajes de formación, cursos y aquellas otras actividades, que contribuyan al perfeccionamiento profesional del solicitante.

Disfrute: Con carácter general y subordinado a las necesidades del servicio debidamente motivadas, podrá concederse permiso sin sueldo durante el período ordinario de vacaciones y los periodos festivos de cada localidad. El mismo criterio se aplicará durante el mes de diciembre y aquél o aquellos en que coincida la Semana Santa.

Si las fiestas de Navidad o Semana Santa coinciden dentro del cómputo de un periodo de tres meses ello no impedirá la concesión del permiso.

Solicitud: Las solicitudes se formularán con una antelación mínima de un mes al periodo solicitado, salvo que por causas excepcionales y debidamente justificadas tenga que presentarse en un plazo menor.

Resolución: La concesión o denegación, en todo caso, deberá formularse por escrito y con una antelación mínima de 10 días hábiles al inicio del disfrute del permiso. En el supuesto de denegación, deberá ser debidamente motivada y estará condicionada a su incidencia en el Servicio o Unidad correspondiente.

Entre las causas de denegación por necesidades del servicio podrá considerarse la no cobertura mediante personal de sustitución, siempre que se especifiquen claramente los motivos por los que no puede efectuarse esta sustitución.

Renuncia: Las renunciaciones, una vez concedido el permiso, deberán formularse con una antelación mínima de 10 días hábiles con anterioridad al inicio del permiso.

Efectos: Este permiso no dará derecho a retribución alguna, sin perjuicio de ser computable a efectos de antigüedad, si bien no computará como servicios prestados, por lo que a efectos del cálculo de vacaciones y días de libre disposición deberá descontarse ese tiempo y no computarse como experiencia profesional a efectos de baremo. En el caso del personal interino este permiso quedará sometido a todas las vicisitudes que pueda sufrir la plaza que ocupa como

tal.

2. PERMISO PARENTAL NO RETRIBUIDO.

Plazos y Duración: El permiso podrá solicitarse en cualquier momento anterior a que la persona menor de edad cumpla **ocho años** y podrá disfrutarse, como máximo, hasta la fecha de cumplimiento de dicha edad. Incluido el día en que el menor cumple los ocho años.

En los supuestos de acogimiento, podrá solicitarse siempre y cuando esta situación haya tenido una duración de al menos doce meses previos al momento de la solicitud. Si durante el tiempo de disfrute del permiso parental concluyera la situación de acogimiento, se entenderá extinguido el permiso.

La duración máxima del permiso será de ocho semanas por hijo, hija o menor acogido por el periodo total de ocho años, no son anuales.

Tramitación: La solicitud del permiso se realizará con al menos diez días hábiles de antelación a la fecha en la que se solicite el inicio del disfrute.

A la solicitud del mismo deberá acompañarse de la correspondiente documentación justificativa que acredite los extremos de este permiso.

Cuando la persona causante del permiso sea un hijo o hija de la persona solicitante, deberá acreditarse tal condición, con la aportación del certificado del registro civil, libro de familia o el documento oficial equivalente que se establezca al efecto.

Por su parte, cuando la persona causante del permiso sea una persona menor de edad en acogimiento por la persona solicitante, deberá acreditarse con la aportación de la correspondiente Resolución que formalice el acogimiento y en la que se exprese que dicho acogimiento tiene una duración superior a doce meses.

La persona solicitante tiene el deber de comunicar al órgano competente para la concesión del permiso cualquier hecho o circunstancia sobrevenida, así como, en su caso, la extinción de la situación de acogimiento.

El permiso deberá disfrutarse por semanas completas, entendidas como siete días naturales consecutivos.

Las semanas completas podrán disfrutarse de forma continuada o discontinua, teniendo el permiso una duración máxima de ocho semanas por todo el período en que este puede disfrutarse.

La persona solicitante deberá indicar en su solicitud si disfrutará del permiso de forma continuada o discontinua. En caso de que opte por el disfrute del mismo de forma continuada, deberá indicarse en la solicitud la fecha de inicio y fecha de fin del permiso.

Disfrute discontinuo del permiso: En caso de que se opte por el disfrute del permiso de forma discontinua, deberá indicarse en la solicitud la fecha de inicio y fecha de fin de la primera semana/s completa/s que solicita disfrutar, debiendo realizar las solicitudes de las sucesivas semanas que resten por disfrutar mediante una nueva solicitud y con al menos quince días hábiles de antelación. En todo caso, el disfrute en modalidad discontinua siempre tendrá que hacerse por periodos mínimos de semanas completas.

Hasta el desarrollo reglamentario de este permiso solo podrá disfrutarse a tiempo completo, esto es, mediante jornadas de trabajo completas.

Concesión de los permisos: El órgano competente en materia de concesión de permisos deberá dictar Resolución de concesión o denegación en el plazo de quince días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud. El disfrute del permiso en los periodos solicitados se autorizará siempre que las necesidades de los servicios lo permitan.

Podrá denegarse, de forma motivada y por escrito, la concesión del permiso en las condiciones que haya sido solicitado, requiriendo a la persona a la modificación y propuesta de fechas de disfrute alternativas de su solicitud, cuando no sea posible por razones del servicio concederlo en los términos solicitados.

En el supuesto específico en que tengan derecho al permiso dos personas de la misma unidad por el mismo sujeto y hecho causante, la Administración podrá aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable cuando se altere el correcto funcionamiento de la unidad en la que ambas presten servicios. En consecuencia, en el caso de concurrencia de solicitudes con el mismo periodo de disfrute de dos personas por el mismo sujeto y hecho causante, si la Administración entiende que puede quedar seriamente afectado el correcto funcionamiento de la unidad, propondrá fechas de disfrute alternativas, y de no ser aceptadas, podrá aplazar la autorización de disfrute por un periodo razonable, justificando la decisión por escrito.

Personal al que resulta de aplicación: El permiso resulta de aplicación con independencia de la duración del nombramiento (fijos, interinos y personal sustituto).

La concesión del permiso parental se hará mediante Resolución del centro que especificará las fechas de disfrute del mismo. Si un profesional sustituto solicita este permiso, el centro en el que preste servicios en el momento de la solicitud, le indicará que aporte las Resoluciones de

autorización de permiso parental en caso de que haya disfrutado del mismo con anterioridad, y con ello podrá calcular las semanas de permiso restantes.

Cómputo del permiso: Los días de permiso parental tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo, por lo que NO descuentan en el devengo de permisos y contarán como tiempo trabajado a todos los efectos.

Profesionales con reducción de jornada: El permiso se disfrutará sobre la jornada efectiva de trabajo de cada profesional.

En el caso de trabajadores con reducción de jornada, sea diaria o acumulada, el disfrute por semanas completas, como en el resto de trabajadores, será en el porcentaje de jornada efectiva de trabajo.

Acumulación a otros permisos: El permiso parental podrá unirse a los siguientes permisos: nacimiento para la madre biológica, acogimiento permanente, permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, a la acumulación de lactancia y al permiso por vacaciones anuales reglamentarias.

Asimismo, con subordinación en todo caso a las necesidades del servicio, podrá acumularse el permiso parental a cualquiera de los restantes permisos establecidos, siempre que en la regulación de estos no se disponga expresamente otra cosa.

3. PERMISO POR RAZONES DE GUARDA LEGAL.

Cuando el personal estatutario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de retribuciones correspondientes.

Tendrá el mismo derecho el personal estatutario 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.

El personal que ejercite su derecho a la reducción de jornada se verá incurso en incompatibilidad para desempeñar otra actividad remunerada durante la franja horaria en la que ha solicitado dicha reducción.

Para el ejercicio de este permiso, se procurará armonizar los intereses del personal afectado con las necesidades del servicio, prevaleciendo en caso de discrepancia las necesidades del

servicio.

Acumulación: Se podrá acumular la reducción de jornada por guarda legal con una distribución irregular en días completos de ausencia.

- La acumulación de jornada en días completos se deberá comunicar con una antelación mínima de 15 días para el periodo de los 3 meses siguientes, a efectos de organización del trabajo y conocimiento del profesional que le sustituya.
- En este caso, la concesión de esta acumulación será autorizada por la Gerencia de destino, pudiéndose denegar en casos excepcionales y en el supuesto de que las necesidades asistenciales no lo permitan, en cuyo caso, esta denegación deberá estar debidamente motivada.
- Una vez autorizado, la distribución de los turnos en días completos corresponderá al titular de la reducción de jornada quien podrá elegir sobre la planificación de su jornada completa.

4. PERMISOS PARA LA COOPERACIÓN SANITARIA NO RETRIBUIDOS.

Los permisos que se concedan para la participación de personal estatutario en programas de cooperación sanitaria, podrán tener el carácter de permisos no retribuidos.

Tendrán la condición de permisos no retribuidos aquellos que se concedan por la Dirección Gerencia del Centro donde preste servicios el trabajador, para participar en proyectos de cooperación sanitaria al desarrollo gestionados por entidades públicas o privadas que no cuenten con financiación para el proyecto con cargo a los Presupuestos de la Comunidad de Madrid.

Requisitos para la concesión de un permiso no retribuido: Podrá solicitar este permiso por cooperación sanitaria tanto el personal estatutario fijo como interino, para cuya autorización serán necesarios los siguientes requisitos:

- Que se trate de programas que estén relacionados directa o indirectamente con el ámbito sanitario y que las funciones a realizar en dicho programa tengan que ver con la especialidad o categoría que el profesional desarrolla de manera habitual. Para ello deberá aportar la documentación que justifique estos extremos.
- Que no haya disfrutado de otro permiso de estas características a lo largo del año.

- Que cuente con la conformidad del Responsable del Servicio donde desarrolla su actividad.

Duración de los permisos no retribuidos concedidos para la cooperación sanitaria: El personal estatutario al que se le conceda dicho permiso podrá permanecer en esta situación, con carácter general, por espacio de hasta tres meses prorrogables por otros tres cuando existan razones justificadas.

La resolución de concesión de dicho permiso contendrá expresamente la duración del mismo.

Renuncia al permiso no retribuido: El personal estatutario podrá renunciar a este permiso antes de su disfrute o con posterioridad, siempre que concurren circunstancias que lo justifiquen y con una antelación de quince días hábiles, dirigida a la Dirección del Centro.

La reincorporación a su puesto en este supuesto lo será en la fecha que fije la resolución aceptando su renuncia.

Retribuciones: El personal estatutario al que se le conceda este permiso por cooperación sanitaria no percibirá retribución alguna durante la duración del mismo al tener la consideración de permiso sin sueldo.

Situación del interesado durante el permiso sin sueldo para la cooperación sanitaria: El personal estatutario que participe en un programa para la cooperación sanitaria se le reconocerá el período del permiso sin sueldo a los siguientes efectos:

- Durante la vigencia del permiso por cooperación sanitaria se considerará al profesional en situación de servicio activo. En consecuencia, se contabilizará este periodo a efectos de trienios y de carrera profesional, siendo también objeto de valoración como servicios prestados en el concurso de méritos para el acceso a pruebas selectivas como personal estatutario.
- Reserva de su puesto de trabajo
- El interesado deberá reincorporarse en los mismos plazos establecidos en el permiso definido en el Punto E.23, teniendo en cuenta que en estos supuestos de este Apartado F.4, dichos plazos tendrán naturaleza de permiso no retribuido.
- En el supuesto de concesión de un permiso no retribuido para la cooperación sanitaria a personal estatutario interino o temporal, el permiso queda condicionado a las vicisitudes de la plaza que ocupe y en consecuencia en el caso de extinción del nombramiento supondrá la rescisión del permiso.

Procedimiento para la concesión de un permiso sin sueldo para la cooperación sanitaria: El procedimiento se iniciará a instancia del interesado mediante presentación de solicitud en el Centro donde preste servicios acompañada de la documentación a que se hace referencia en el apartado a) con una antelación mínima de quince días hábiles al inicio del permiso.

El Director Gerente, una vez comprobado que el solicitante reúne los requisitos exigidos para la concesión de este permiso, resolverá su concesión o su denegación mediante resolución expresa, siempre que el mismo no supere los 3 meses.

El permiso podrá ser denegado, en cuyo caso la resolución deberá ser motivada, por alguna de las causas siguientes: no reunir alguno de los requisitos exigidos, o por razones asistenciales cuando las circunstancias así lo exijan.

Para poder acogerse a su disfrute el personal deberá contar con la resolución expresa concediéndole dicho permiso.

En el supuesto de prórroga del permiso concedido que supere los tres meses, deberá remitirse a la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, junto con la documentación que justifique la prórroga con un plazo mínimo de quince días hábiles con antelación a la finalización del permiso para que por parte de la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, se dicte, en su caso resolución expresa de prórroga que no podrá superar los seis meses, computándose el tiempo disfrutado anteriormente.

Situaciones Excepcionales: Con carácter general y salvo situaciones absolutamente excepcionales y debidamente justificadas, cuando exista en algún centro dificultades para la cobertura de los puestos que ocupen las personas solicitantes de permisos para la cooperación sanitaria al desarrollo, no se concederán este tipo de permisos durante los periodos de vacaciones (julio, agosto, septiembre, diciembre y aquel mes en el que concurra la Semana Santa). No obstante, en el supuesto de que las fiestas de Navidad o Semana Santa estuviesen incluidas dentro del cómputo de un período de tres meses de permiso solicitado, ello no impedirá la concesión del mismo.

Comunicaciones: Los órganos competentes para las resoluciones de los permisos a que se refiere el apartado F.4 del presente Pacto, darán traslado de los permisos concedidos, con indicación del proyecto o acción para el que se concedió y de la duración del mismo, a la Dirección General de Humanización y Atención al Paciente o al órgano que tenga atribuidas las competencias en materia de cooperación sanitaria en la Consejería de Sanidad, que a su vez informará a la Dirección General de Integración de la Consejería de Familia, Juventud y Política

Social o centro directivo competente en materia de cooperación al desarrollo de la Comunidad de Madrid.

5. PERMISO NO RETRIBUIDO PARA LA FORMACIÓN CONTINUADA.

Definición: Una vez agotadas las horas del permiso retribuido para la formación continuada, se podrá conceder un permiso para la realización de cursos de formación continuada, con un límite máximo de quince horas al año, sin retribución ni sustitución retribuida. Su autorización se halla subordinada a que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

A efectos de tiempo de trabajo y jornada, este permiso no generará retribución alguna, sin perjuicio de ser computable a efectos de trienios y carrera.

En el supuesto de denegación de este permiso, el/la solicitante deberá ser informado/a por escrito de los motivos que lo justifican.

Las gerencias concederán estos permisos a los/las profesionales que realicen formación continuada a través de las modalidades presenciales y no presenciales síncronas.

Estos permisos no serán de aplicación para la formación en modalidad no presencial virtual asíncrona.

Por su parte, respecto a la formación en modalidad Mixta, se concederán los permisos recogidos a continuación, única y exclusivamente, para su parte presencial o no presencial síncrona; no así para las partes de formación no presencial virtual asíncrona.

6. PERMISO PARA PROCESOS SELECTIVOS FUERA DEL SERMAS.

Se facilitará la asistencia sin que constituya un permiso retribuido debiendo compensar la jornada no realizada, a la celebración de pruebas selectivas de acceso a cuerpos y categorías de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas u otros Servicios de Salud.

G. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Se constituirá una comisión de seguimiento compuesta por la Administración y los representantes de cada una de las Organizaciones Sindicales firmantes del Pacto, para la interpretación, aplicación, vigilancia y seguimiento de lo pactado.

H. DEROGACIÓN

El presente Pacto de permisos, licencias y medidas de conciliación del personal estatutario que presta servicios en Centros e Instituciones Sanitarias adscritas al Servicio Madrileño de Salud deja sin efecto el Texto consolidado y actualizado del Pacto de 30 de noviembre de 2021 sobre vacaciones, permisos, licencias del personal estatutario que presta servicios en Centros e Instituciones Sanitarias del Servicio Madrileño de Salud.

I. PUBLICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

El presente Pacto entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en la página web de la Comunidad de Madrid.

En Madrid a 26 de junio de 2026.

POR LA ADMINISTRACIÓN

**Miguel Angel Rodriguez Roiloa
EL DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y
RELACIONES LABORALES DEL SERVICIO MADRILEÑO DE
SALUD**

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

**Angela Hernández Puente
FEDERACIÓN AMYTS-SAE y TS MAD-SIETESS CAM**

**Mariano Martín Maestro Antolín
CCOO**

**Este documento es copia fidedigna del original firmado
custodiado por el responsable*

**Teresa Galindo Rubio
SATSE-FSES**

**Rosa Mª Vicente Ramírez
CSIT- UNIÓN PROFESIONAL**

**Julian Ordoñez Roperó
UGT**

**Enrique Fernández Sánchez
CSIF**