

I. COMUNIDAD DE MADRID

B) Autoridades y Personal

Consejería de Presidencia, Justicia e Interior

- 4 *RESOLUCIÓN de 2 de febrero de 2023, de la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia, por la que se modifica la resolución de 9 de julio de 2018 por la que aprueban las instrucciones en materia de vacaciones permisos y licencias de los funcionarios de la Administración de Justicia en la Comunidad de Madrid.*

La Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, atribuye la competencia para la concesión de vacaciones, permisos y licencias a las Comunidades Autónomas que han asumido la gestión de personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia.

La Comunidad de Madrid asumió dichas competencias mediante el Real Decreto 1429/2002, de 27 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Madrid en materia de provisión de medios personales y materiales al servicio de la Administración de Justicia.

Mediante la Resolución de 9 de julio de 2018, de la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia, por la que se aprueban las instrucciones en materia de vacaciones, permisos y licencias de los funcionarios al servicio de la Administración de Justicia del ámbito de la Comunidad de Madrid, se regulo dicha materia para facilitar la petición de vacaciones y permisos de los funcionarios de Justicia de la Comunidad de Madrid.

Las modificaciones normativas acontecidas en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público recomiendan realizar algunas variaciones en la citada Resolución. Debe de tenerse en cuenta que el artículo 503.1 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial establece que los funcionarios al servicio de la Administración de Justicia tendrán derecho a iguales permisos y con la misma extensión que los establecidos en la normativa vigente aplicable a los funcionarios de la Administración General del Estado.

Así pues y en función de las competencias atribuidas por el artículo 16 del Decreto 191/2021, de 3 de agosto, del Consejo de Gobierno por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia, Justicia e Interior,

RESUELVO

Primero

La Instrucción segunda de la Resolución de 9 de julio de 2018 quedará redactada de la siguiente manera:

«Vacaciones anuales:

1. Las vacaciones anuales retribuidas de los funcionarios al servicio de la Administración de Justicia consistirán en veintidós días hábiles anuales por cada año completo de servicio, computado de 1 de enero a 31 de diciembre, o el tiempo que corresponda proporcionalmente si el tiempo de servicios efectivos prestados durante el año fuese inferior. En este supuesto, el período vacacional será el producto de multiplicar los días trabajados por 22 y su resultado dividirlo por 365, dando como resultado los días hábiles que corresponden a las vacaciones.

Las vacaciones se disfrutarán de forma obligatoria durante el año natural y hasta el 31 de marzo del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos y, preferentemente, durante el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Los funcionarios podrán disfrutar de las mismas en períodos distintos a los señalados como preferentes siempre y cuando cuenten con la validación del Responsable correspondiente. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, con la salvedad de que los horarios especiales dispongan otra cosa.

De los veintidós días de vacaciones, siete, podrán disfrutarse de forma independiente, previa validación del responsable y respetando las necesidades del servicio. Estos días de disfrute independiente podrán acumularse a los días de permiso por asuntos particulares.

2. Los funcionarios que estén destinados en Juzgados de Instrucción, de Menores, de Violencia sobre la Mujer y en las sedes de Fiscalía del partido judicial de Madrid, podrán realizar guardias entre períodos de disfrute de vacaciones consecutivos, o independientes.

3. En los casos en que las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, permiso de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, riesgo durante la lactancia, permiso de adopción o acogimiento (tanto pre adoptivo como permanente) impidan o interrumpan el disfrute de las vacaciones durante al año natural o período de prórroga que corresponda, las mismas podrán disfrutarse en fecha distinta a la del año en que se devengaron; siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

4. En estos supuestos, los funcionarios deberán iniciar las vacaciones a continuación de dichos permisos y de forma inmediata tras su reincorporación. Salvo informe desfavorable motivado del responsable, en cuyo caso se disfrutarán dentro del año natural correspondiente.

5. Si tras los permisos de maternidad, paternidad, adopción, acogimiento o lactancia, la/el funcionaria/o solicitase la excedencia voluntaria por cuidado de hijos, las vacaciones podrán disfrutarse cuando finalice esa situación administrativa, siempre que la excedencia no termine con posterioridad al 31 de diciembre del año siguiente al que se devenguen las vacaciones.

6. Las vacaciones ya iniciadas no podrán ser objeto de interrupción salvo en los supuestos de incapacidad temporal del funcionario así como en casos de ingreso hospitalario o fallecimiento debidamente acreditado de un pariente del primer grado de consanguinidad o afinidad.

En estos supuestos el funcionario una vez reincorporado a su trabajo solicitará el cambio de vacaciones, que deberá contar con la aprobación de su responsable procesal adjuntando la documentación justificativa de las situaciones descritas en el párrafo anterior.

7. Los funcionarios que tuvieran los años de antigüedad en la Administración que se indican a continuación, tendrán derecho a un incremento en los días de vacaciones según se especifica:

- Quince años de servicios (un día más): Veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicios (dos días más): Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicios (tres días más): Veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicios (cuatro días más): Veintiséis días hábiles.

8. A efectos de determinar el período computable para el cálculo de las vacaciones anuales, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad del funcionario, tales como las situaciones de enfermedad, accidente o maternidad o aquellas derivadas del disfrute de las licencias retribuidas o los permisos recogidos en la normativa vigente, computarán como servicios efectivos.

9. Para establecer los turnos de vacaciones se atenderá al acuerdo entre los interesados. En el caso de que dicho acuerdo no se produzca, se aplicarán por este orden los siguientes criterios:

- 1.º Mayor antigüedad en el centro de destino.
- 2.º Tiempo durante el que ha prestado servicios en el Cuerpo en el que haya sido nombrado el funcionario.
- 3.º Orden en el escalafón y en su caso, prioridad alfabética del apellido comenzando por la letra correspondiente a la última Oferta de Empleo aprobada.

La preferencia podrá ejercitarse, por una sola vez, sin que pueda mantenerse en los siguientes supuestos en los que no exista acuerdo.

10. Procedimiento de Solicitud.
 - a) Las vacaciones se solicitarán con una antelación mínima de 15 días hábiles a la de la fecha del inicio.
 - b) La solicitud se realizará mediante la aplicación “FIVA”, a través de la opción “Vacaciones”.
 - c) Los siete días de permiso independiente, tendrán el mismo tratamiento a efectos del plazo de solicitud y validación que el permiso de asuntos particulares.
 - d) En todo caso, las vacaciones se concederán a petición del interesado y su disfrute vendrá determinado por las necesidades del servicio. Por consiguiente, requerirán

el previo informe del Letrado de la Administración de Justicia, Fiscal Jefe o Director del Órgano Técnico en su condición de Responsables, que se realizará mediante la validación en la aplicación “FIVA”. En caso de ser desfavorable, el mismo deberá ser motivado, pudiendo el interesado hacer las alegaciones que estime oportunas. Si el informe fuera favorable, el funcionario podrá iniciar las vacaciones en la fecha solicitada, salvo que recaiga resolución expresa denegando dichas vacaciones.

- e) En los supuestos que, en el plazo de siete días hábiles desde la solicitud, si ésta se ha producido de conformidad con el apartado 1, no se haya emitido el informe por parte del Responsable correspondiente, se procederá a validar positivamente esas solicitudes».

Segundo

La Instrucción tercera, apartado 1, queda redactada de la siguiente forma y añade un nuevo supuesto:

“Permiso por asuntos particulares:

- f) Este permiso quedará suspendido en caso de ingreso hospitalario del funcionario que lo esté disfrutando”.

Tercero

La Instrucción tercera, apartados 4, 5 y 6, quedan redactados de la siguiente forma:

“4. Permiso por nacimiento para la madre biológica:

- a) Tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales seis semanas serán inmediatamente posteriores al parto con carácter ininterrumpido e obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

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 15 días y se realizará por semanas completas.

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

- b) En los supuestos de parto prematuro y aquellos en que, por cualquier causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.
- c) Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.
- d) En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período 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.

5. Permiso de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente:

- a) Tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. 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.

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 des-

canso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas

- b) 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 períodos de disfrute de este permiso.
- c) Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.
- d) 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 período exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

- e) En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, habrá que estar a lo dispuesto en la Ley 6/1995, de 28 de marzo, de Garantías de los Derechos de la Infancia y la Adolescencia de la Comunidad de Madrid y en el Código Civil, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.
6. Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.

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

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el 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. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período 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.

- c) En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.
- d) Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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

Disposiciones comunes a los permisos recogidos en los apartados 4), 5) y 6):

- a) En los permisos referidos, el tiempo transcurrido durante el disfrute de los mismos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario durante todo el período de duración del permiso y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.
- b) Asimismo, los funcionarios que hayan hecho uso de los citados permisos, tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en los términos y condiciones que le resulten más favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.
- c) Durante el disfrute de estos permisos se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. En caso de existir período de descanso obligatorio, deberá finalizar el mismo para poder ejercer esa posibilidad”.

Cuarto

La Instrucción tercera, apartado 10, queda redactada de la siguiente forma:

“Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave:

- a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un 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.
- b) Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- c) Se entenderán en todo caso por enfermedad grave:
- Las hospitalizaciones y observaciones en urgencias que duren más de un día.
 - Las intervenciones quirúrgicas que requieran hospitalización por más de un día.
 - Las intervenciones quirúrgicas sin hospitalización que requieran de reposo domiciliario según prescripción facultativa.
- d) Se tomará como referencia para el cómputo de los plazos, el lugar en el que se ubique el centro en el que presta sus servicios el funcionario. El plazo de cómputo del permiso se iniciará el día que acontezca el hecho causante, en caso de que este fuera previsible. De no serlo, y habiendo acudido a trabajar el funcionario, el permiso se iniciará el día siguiente, computándosele la jornada completa.
- e) El permiso podrá iniciarse con posterioridad a la fecha del hecho causante, salvo en los casos de fallecimiento de familiar, con el límite máximo de un mes desde que el hecho aconteció en los supuestos de enfermedades de larga duración de los familiares que deberán acreditarse mediante la presentación de los correspondientes justificantes médicos para el disfrute del permiso en estos términos. En estos supuestos, el disfrute podrá ejercitarse en días seguidos o alternos, a petición del funcionario.
- f) Asimismo, en los supuestos en que, tras iniciar el permiso, el familiar ingrese en la unidad de cuidados intensivos (UCI), podrá suspenderse el disfrute del tiempo de permiso, mientras persista esa situación, reanudándose a continuación de que la misma finalice.
- g) Si la enfermedad fuera considerada como grave, se tendrá derecho a un nuevo permiso cada vez que se manifieste una nueva situación de gravedad. Este requisito se considerará acreditado en el caso que se produzca una nueva intervención quirúrgica.
- h) En los supuestos de enfermedad grave que derive en fallecimiento, se entenderá que el día del fallecimiento inicia de nuevo el cómputo de los plazos del permiso”.

Quinto

La Instrucción tercera, apartado 13, queda redactada de la siguiente forma y se añade un nuevo supuesto:

“Permiso por deber inexcusable:

- f) La comparecencia ante cualquier órgano de la Administración Pública que haya requerido la misma para la realización de trámites”.

Quinto*Efectos de las Instrucciones*

La presente Resolución tendrá efectos a partir del día siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente Resolución, que no agota la vía administrativa, cabe recurso de alzada, en el plazo de un mes desde el día siguiente a la fecha de su publicación, ante el titular de la Viceconsejería de Justicia y Víctimas, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común.

En Madrid, a 2 de febrero de 2023.—La Directora General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia, Alejandra Alonso Bernal.

(03/1.972/23)

