ENTRADA 974
11 DIC 2015
CCOO

INDICE

APARTADO	PAGINA
1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN	1
2.- VACACIONES	2
3.- DIAS ADICIONALES DE VACACIONES POR ANTIGÜEDAD	4
4.- PERMISO POR ASUNTOS PARTICULARES	5
5.- DIAS ADICIONALES POR ASUNTOS PARTICULARES POR ANTIGÜEDAD	6
6.- PERMISO SIN SUELDO POR ASUNTOS PROPIOS	6
7.- PERMISO POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD	7
8.- PERMISO POR CUIDADO DE HIJO MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE	11
9.- PERMISO POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO	14
10.- PERMISO VÍCTIMAS DEL TERRORISMO	14
11.- PERMISO POR LACTANCIA DE UN HIJO MENOR DE DOCE MESES	15
12.- PERMISO POR FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE DE UN FAMILIAR	17
13.- REDUCCIÓN DE JORNADA POR SER PRECISO ATENDER EL CUIDADO DE UN FAMILIAR DE PRIMER GRADO	17
14.- PERMISO POR TRASLADO DE DOMICILIO HABITUAL	18
15.- PERMISO RETRIBUIDO PARA CONCURRIR A EXÁMENES FINALES Y DEMÁS PRUEBAS DEFINITIVAS DE APTITUD	18
16.- PERMISO PARA EL CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL Y POR DEBERES RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	19
17.- PERMISO POR RAZÓN DE MATRIMONIO	20
18.- PERMISO PARA REALIZACIÓN DE EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO	21
19.- PERMISO POR RAZONES DE GUARDA LEGAL	21
20.- PERMISOS PARA LA COOPERACIÓN SANITARIA	21
21.- CONSIDERACIONES GENERALES AL PRESENTE PACTO	28
22.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	29
23.- DEROGACIÓN	30
24.- ENTRADA EN VIGOR	30

PACTO SUSCRITO EN LA MESA SECTORIAL DE SANIDAD EL DIA 10 DE DICIEMBRE DE 2015 SOBRE VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS DEL PERSONAL ESTATUTARIO QUE PRESTA SERVICIOS EN CENTROS E INSTITUCIONES SANITARIAS DEL SERVICIO MADRILEÑO DE SALUD.

El presente Pacto tiene por objeto establecer criterios de aplicación en materia de permisos y vacaciones al personal que presta servicios en las Instituciones Sanitarias dependientes del Servicio Madrileño, teniendo en cuenta que las diversas reformas introducidas en esta materia por el Real Decreto-Ley 10/2015, de 11 de septiembre, por el que se conceden créditos extraordinarios y suplementos de crédito en el presupuestos del Estado y se adoptan otras medidas en materia de empleo público y de estímulo a la economía, han modificado la redacción de los artículos 48, 49 y 50 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en lo relativo a permisos y vacaciones de los funcionarios públicos.

Los artículos 48 y 50 del Estatuto Básico del Empleado Público tienen el carácter de legislación básica para los funcionarios 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, en el régimen de Vacaciones y Permisos del personal que presta servicio en las Instituciones Sanitarias del Servicio Madrileño de Salud,

Por otra parte, el Acuerdo de 24 de noviembre de 2015, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba expresa y formalmente el Acuerdo de 4 de noviembre de 2015, de la Mesa General de Negociación de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid, incluye el abono de las cantidades pendientes de la paga extraordinaria de diciembre de 2012 y la concesión de días adicionales de permiso por asuntos particulares y de vacaciones por antigüedad.

Por ello, la Administración Sanitaria de la Comunidad Autónoma y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad, acuerdan con fecha 10 de diciembre de 2015, el presente

PACTO

1) *ÁMBITO DE APLICACIÓN.*

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

2) *VACACIONES.*

Duración: Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal estatutario tendrán una duración de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicios, 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 con carácter anual, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

A efectos del cómputo de días que correspondan de vacaciones, se considerará que ha existido interrupción de servicios, en los periodos correspondientes a las situaciones de permiso sin sueldo y suspensión firme.

A los efectos de lo previsto en el presente apartado, no se consideraran como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

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.

El personal podrá solicitar voluntariamente el disfrute de vacaciones fuera del período ordinario, estando condicionada su autorización, en todo caso, a las necesidades del servicio debidamente motivadas y no dando lugar a compensación alguna.

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 periodo ordinario de vacaciones, la solicitud se efectuará por escrito y como mínimo, con 20 días de antelación a la fecha de inicio del período que se pretenda disfrutar, salvo supuestos excepcionales. Durante este periodo, 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 7 días desde la fecha de su presentación, se entenderá autorizado el disfrute del mismo.

Calendario: A propuesta de los responsables de las distintas Unidades, vistas las solicitudes presentadas por el personal, los 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.

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, acoplándose 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.

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 cinco días podrán disfrutarse de forma independiente, de uno en uno, o acumulados hasta totalizar los cinco días.

CSI-F UNION PROFESIONAL

Estos cinco días hábiles independientes se solicitarán por escrito con una antelación mínima de diez días, salvo en casos de urgencia sobrevenida y debidamente justificada, debiendo contestar la gerencia por escrito en el plazo de 5 días, 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, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en año natural distinto, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses contados a partir del final del año en que se hayan originado.

Cuando una vez iniciado el período de vacaciones sobreviniera una de las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior, que interrumpa el periodo vacacional, éste se podrá disfrutar en año natural distinto, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses contados a partir del final del año en que se hayan originado.

Acumulación a otros permisos: Las vacaciones anuales se podrán unir a la maternidad, permiso por paternidad, adopción, acogimiento, lactancia y 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.

3) *DÍAS ADICIONALES DE VACACIONES POR ANTIGÜEDAD.*

Disfrute: Los profesionales que hayan completado los años de antigüedad que se indican a continuación, en cualquiera de las Administraciones Publicas, 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.

Los días adicionales de vacaciones por antigüedad podrán disfrutarse a partir del día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicio. 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.

No obstante, los días generados de vacaciones atendiendo a la antigüedad durante los años 2015,2016, 2017, se podrán disfrutar desde la fecha de su devengo hasta el 31 de diciembre del año siguiente y los devengados en el año 2018 y sucesivos desde la fecha de su devengo y hasta el 31 de enero del año siguiente.

Solicitud: Los días adicionales de vacaciones por antigüedad se solicitarán por escrito con una antelación mínima de diez días, salvo en casos de urgencia sobrevenida y debidamente justificada, debiendo contestar la gerencia por escrito en el plazo de 5 días; agotado este plazo sin contestación, se entenderá autorizado su disfrute.

Transitoriamente y respecto a los días devengados por este concepto durante el año 2015 por el personal estatutario temporal, se deberá tener en cuenta de oficio la antigüedad en el centro, debiendo presentar los interesados las certificaciones pertinentes en el caso de acreditar antigüedad en cualquier otra Administración Pública.

SITUACION PRAT

4) ***PERMISO POR ASUNTOS PARTICULARES.***

Duración: Con carácter general el empleado podrá disfrutar por cada año natural completo de servicio activo de hasta seis días de permiso. Cuando no se hayan prestado servicios todo el año se tendrá derecho a disfrutar de los días que en proporción correspondan.

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, salvo en supuestos excepcionales y deberán ser contestados por escrito en el plazo de 5 días, 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.

5) *DÍAS ADICIONALES POR ASUNTOS PARTICULARES POR ANTIGÜEDAD.*

Duración: El profesional tendrá derecho a disfrutar, cada año, de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Estos días adicionales de permiso podrán disfrutarse a partir del día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicios.

Disfrute: Los días generados en función del número de trienios durante los años 2015, 2016 y 2017, se podrán disfrutar desde la fecha de su devengo y hasta el 31 de diciembre del año siguiente y los devengados en el año 2018 y sucesivos desde la fecha de su cumplimiento hasta el 31 de enero del año siguiente.

Solicitud: Se solicitarán por escrito con una antelación mínima de diez días, salvo en supuestos excepcionales y deberán ser contestados por escrito en el plazo de 5 días; 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.

CSIT UNION PROF

6) *PERMISOS SIN SUELDO POR ASUNTOS PROPIOS.*

Duración: El personal podrá solicitar un permiso sin sueldo 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 aquel 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.

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

Efectos: No se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de ser computable a efectos de antigüedad, si bien no computará como servicios prestados. En el caso del personal interino este permiso quedará sometido a todas las vicisitudes que pueda sufrir la plaza que ocupa como tal.

7) *PERMISO POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD.*

a) *Permiso retribuido por maternidad*

A partir del día primero de la semana treinta y siete de gestación, las embarazadas podrán solicitar una licencia retribuida que podrán disfrutar hasta la fecha del parto.

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 que responden a la prestación de servicios que se realicen durante la jornada ordinaria. A estos efectos, deberá tenerse en cuenta un promedio de lo percibido por la interesada en los seis meses anteriores al inicio del permiso, en concepto de Atención continuada A (noches); Atención Continuada B(Festivos) y complemento específico por turnicidad, en su caso.

b) *Permiso por parto.*

Duración: Este permiso tendrá una duración de ciento doce días ininterrumpidos, ampliables en dos semanas más en aquellos supuestos de discapacidad del hijo y, en el caso de parto múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Disfrute: El permiso se distribuirá a opción de la madre, teniendo en cuenta que las seis semanas inmediatamente posteriores al parto deben ser disfrutadas obligatoriamente por la madre.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o de la parte restante del permiso.

Al iniciarse el período de descanso, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, ésta podrá ceder al padre el disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

El padre podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aun cuando, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

El permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los empleados y si así lo permiten las necesidades del servicio.

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.

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

Justificación: Junto con la solicitud del permiso se acompañará la correspondiente documentación justificativa que acredite los requisitos para la concesión de este permiso.

c) Permiso retribuido de diez días posterior al parto

Una vez finalizado el permiso por parto, las gerencias del Servicio Madrileño de Salud concederán a las madres trabajadoras diez días adicionales al permiso de ciento doce días que contempla la Ley General de la Seguridad Social, con cargo a su centro de destino que deberá disfrutarse sin solución de continuidad, por lo que sumando estos diez días hace un total de ciento veintidós días de permiso.

Este permiso de diez días tiene la consideración de permiso retribuido, y en consecuencia debe abonarse en nómina en concepto de retribución ordinaria. Por tanto,

se percibirán durante estos días las retribuciones correspondientes a su puesto de trabajo, más aquellos conceptos retributivos que responden a la 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.

d) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento tanto temporal como permanente.

Duración: Este permiso tendrá una duración de ciento veintidós días ininterrumpidos, ampliables en dos semanas más en aquellos supuestos de discapacidad del menor adoptado o acogido, y asimismo en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Disfrute: A elección del empleado, a contar a partir de la decisión administrativa o judicial de 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.

En el caso de que el padre y la madre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea, sin que la suma de los períodos de descanso exceda del máximo, o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En los supuestos de adopción o acogimiento permanente internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del menor, 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 por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

El permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los empleados y si lo permiten las necesidades del servicio.

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

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

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

e) Permiso de paternidad por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo.

Duración: El padre o el otro progenitor tendrán derecho a un permiso de quince días a disfrutar desde la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por parto, adopción o acogimiento.

En los permisos por parto, adopción, acogimiento o paternidad 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 del empleado y, en su caso, del otro progenitor empleado público, durante todo el período de duración del permiso y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los empleados públicos que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

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

f) 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 íntegras.

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.

8) *PERMISO POR CUIDADO DE HIJO MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE.*

Definición del permiso: El empleado tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes 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 íntegras 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 menor de edad 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 menor cumpla los 18 años.

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 menor de 18 años, 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 que se deberán acreditar 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

- La minoría de edad.
- Que el menor precise de un cuidado directo, continuo y permanente de su progenitor.
- 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.

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

- En el supuesto de *cáncer* de un hijo menor, cualquiera de los progenitores podrán solicitar este permiso como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años 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.

- En el supuesto de *enfermedad grave* se otorgará por el periodo de hospitalización y como máximo hasta que el menor cumpla los 18 años o antes de desaparecer la causa que generó su concesión 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.

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 menor durante el periodo que determine.

Las prórrogas se concederán manteniendo el mismo porcentaje de jornada fijado en la resolución de concesión del permiso. 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 menor la edad de 18 años.
- 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 concurran 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 íntegras durante el tiempo de reducción de su jornada de trabajo por ese motivo, siempre que el otro progenitor, adoptante 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 cuyas efectos deberá efectuarse por escrito y debidamente motivado.

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.

9) *PERMISO POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.*

Las faltas de asistencia de las profesionales víctimas de violencia de género, 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, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de este derecho se acreditarán con la Resolución judicial que otorgue la orden de protección a favor de la víctima y, de manera excepcional, en tanto se dicte la necesaria orden de protección, con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la empleada pública es víctima de violencia de género.

10) *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.

11) PERMISO POR LACTANCIA DE UN HIJO MENOR DE 12 MESES.

Consideraciones generales: Se concederá este permiso, tanto por hijos consanguíneos, como los adoptivos o acogidos con fines adoptivos o permanentes.

El permiso puede ser ejercido indistintamente por el padre o la madre. No obstante, solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en el caso de que ambos trabajen.

El permiso de lactancia es único para cada hijo y sólo uno de los progenitores puede disfrutar de la totalidad del permiso, sin que quepa su disfrute simultáneo o compartido.

El permiso de lactancia se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización de los días de permiso por maternidad, adopción o acogimiento permanente, incluidos los 10 días concedidos por la Comunidad de Madrid.

Disfrute: El permiso de lactancia podrá disfrutarse como una reducción diaria de la jornada hasta que el menor cumpla doce meses en los términos siguientes y con la salvedad recogida en el apartado siguiente:

- Una hora diaria de ausencia, fraccionable en dos períodos.
- Reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o de lo que corresponda en caso de parto múltiple.
- Reducción de la jornada en una hora diaria, al inicio o al final de la jornada o de lo que corresponda en caso de parto múltiple.

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 de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido: El empleado podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo de reducción horaria por lactancia y podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.

Reglas de aplicación de esta acumulación: El derecho de opción a la acumulación del permiso en jornadas completas deberá ejercerse antes de la finalización del permiso de baja por maternidad, por guarda con fines de adopción o acogimiento 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: Este permiso por acumulación de lactancia tendrá una duración máxima de un mes natural, contado de fecha a fecha, desde la finalización de la licencia por maternidad, adopción o acogimiento permanente. En los casos de parto múltiple, el permiso se incrementará en quince días naturales más.

El personal temporal podrá solicitar el disfrute de este permiso en proporción a la duración de su nombramiento o contrato.

Disfrute: El disfrute acumulado en jornadas completas de este permiso será ininterrumpido y comenzará inmediatamente después de la finalización del permiso retribuido de diez días posterior al parto, la licencia por maternidad, por guarda con fines de adopción o acogimiento. A su finalización los beneficiarios podrán disfrutar, en su caso, de las vacaciones anuales.

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 un causa de suspensión del vinculo con la Administración antes de que el menor cumpla los doce meses, excepción hecha de la suspensión del contrato generada por Incapacidad Temporal, se deberán descontar los días disfrutados pero no generados, compensándose en primer lugar con las vacaciones, días de permisos por asuntos particulares, días adicionales por trienios , y en su defecto en segundo lugar mediante descuento en nómina, o en su caso, mediante el correspondiente reintegro de haberes indebidamente percibidos.

12) *PERMISO POR FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE DE UN FAMILIAR.*

Duración: El personal estatutario tendrá derecho al disfrute de este permiso cuya duración vendrá determinada por el grado de parentesco con el familiar afectado y por la localidad de residencia del trabajador:

- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad del cónyuge o pareja de hecho, se concederán tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad ó cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad se concederán dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad ó cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

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.

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.
- La simple hospitalización u observación en urgencias por más de un día.
- La intervención quirúrgica independientemente de la gravedad de la dolencia o lesión que requiera hospitalización.
- La intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

Cómputo: 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, al no haberse producido el alta médica.
Justificación: A la solicitud del permiso se acompañará la correspondiente documentación justificativa que acredite los extremos de este permiso.

13) *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.

Justificación: Junto con la solicitud se deberá acompañan 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.

14) *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.

15) *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.

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 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.

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 celebrase a una hora en que para el profesional fuese imposible la asistencia, el permiso se acomodará a dicha circunstancia pudiendo comprender la noche anterior.

16) *PERMISO PARA EL CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL Y POR DEBERES RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.*

a) ***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:

- 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 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.
- 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.

b) ***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 recoge el acompañar al médico a los descendientes en primer grado, o en su caso, a los ascendientes dependientes, en aquellos casos en los que, por su edad, estado de salud o discapacidad, no se valgan por sí mismos.

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.

Duración: La duración de este permiso 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 ante 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.

17) PERMISO POR RAZÓN DE MATRIMONIO.

Duración: Quince días naturales.

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

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

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.

18) *PERMISO PARA LA REALIZACIÓN DE EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO.*

El personal estatutario podrá disfruta del tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Será necesario que la interesada preavise con antelación suficiente, a los efectos de no alterar los servicios, así como que justifique la imposibilidad de su realización fuera de su jornada ordinaria de trabajo.

19) 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 sus retribuciones que corresponda.

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.

20) PERMISOS PARA LA COOPERACIÓN SANITARIA.

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

a) ***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 dos 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 quince días.

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:

  - 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 titulo 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 este 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 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 este 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.

b) ***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 concurran circunstancias que lo justifiquen y con una antelación de quince días, 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 no retribuido 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, carrera profesional y promoción 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 apartado a).

  - 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 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 al del inicio del permiso.

  El Director Gerente, una vez comprobados 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 tres 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 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.

c) <u>Reservistas Voluntarios</u>

De conformidad con el Real Decreto 1691/2003, de 12 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de acceso y régimen de los reservistas voluntarios, así como con lo establecido en la Cláusula Octava del Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Defensa y la Comunidad de Madrid en materia de asistencia sanitaria y para la realización de determinadas actuaciones en el terreno de la formación, de la participación de la sociedad civil en la defensa nacional y de la optimización de los recursos sanitarios, suscrito en fecha 13 de abril de 2007, el personal estatutario que se encuentre en activo en Instituciones Sanitarias del SERMAS que haya adquirido la condición de reservista voluntario, en caso de ser activado para prestar servicio en las modalidades reguladas en los artículos 20 y 21 del mencionado Real Decreto 1691/2003, tendrá derecho a percibir, durante este periodo, la diferencia entre las retribuciones a las que hace referencia el Apartado 20, del presente Pacto, y las que devengue por su condición de reservista activado incluyendo dietas e indemnizaciones.

En el supuesto de que las retribuciones correspondientes a su condición de personal estatutario sean superiores a las reconocidas como reservista, la diferencia será abonada por el centro sanitario donde esté adscrito. Para ello el interesado deberá aportar certificación fehaciente en la que consten expresamente las cuantías económicas percibidas durante su activación como reservista.

d) ***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.

e) ***Comunicaciones***

Los órganos competentes para las resoluciones de los permisos a que se refiere el apartado 20 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 Coordinación de la Atención al Ciudadano y Humanización de la Asistencia Sanitaria 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 Servicios Sociales e Integración Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia o centro directivo competente en materia de cooperación al desarrollo de la Comunidad de Madrid.

21) CONSIDERACIONES GENERALES AL PRESENTE PACTO

- El disfrute de los permisos y vacaciones podrá denegarse en el período solicitado en función de las necesidades del servicio, en cuyo caso deberá efectuarse por escrito y debidamente motivado, indicando las causas que originan esta denegación.

- Cada día de permiso o licencia computará a efectos de cumplimiento de jornada a razón de siete horas y media, con independencia del turno u horario 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.

- Para determinar la proporción de los días de vacaciones y permisos que corresponden a los profesionales que no hayan completado el año natural de

servicios se tendrá en cuenta que cuando la fracción resultante sea igual o mayor a cinco, ésta obra en beneficio del trabajador.

- 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.

- Se garantizará sin derecho a retribución, la concurrencia a la celebración de pruebas selectivas de acceso a cuerpos y categorías de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas u otros Servicios de Salud.

- Consideración día hábil: 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. No tendrán la consideración de hábil los días señalados como descansos para el personal que por programación funcional de los centros, o necesidades de la organización preste servicios en turno rotatorio o en turno nocturno. El mismo tratamiento se dará a los descansos del personal que venga obligado a realizar jornada complementaria en la modalidad de guardias de presencia física.

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

- A los efectos de este Pacto tendrá los mismos derechos 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.

- En el caso de dudas en la interpretación de alguno de los permisos contemplados en este Pacto, la Gerencia concederá dicho permiso, planteando a la Comisión de Seguimiento del Pacto la interpretación del mismo. Para el supuesto de que la Comisión de Seguimiento interpretara que al trabajador no le corresponde el disfrute de dicho permiso, éste será compensado con cualquier otro pendiente de disfrutar (vacaciones, asuntos particulares, días adicionales).

22) *COMISIÓN DE SEGUIMIENTO*

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

23) *DEROGACIÓN*

Queda sin efecto el pacto suscrito el día 1 de junio de 1993, en la Mesa sectorial entre la Administración Sanitaria del Estado y las Organizaciones Sindicales presentes en dicha Mesa, sobre permisos, licencias y vacaciones para todo el personal estatutario, salvo su apartado 1.5 de la sección B referido a permisos para la formación que se mantiene vigente y cuyo desarrollo se realizará mediante instrucciones de la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Servicio Madrileño de Salud.

24) *ENTRADA EN VIGOR*

El presente Pacto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en la página Web : www. madrid.org.

POR LA ADMINISTRACIÓN

POR LOS SINDICATOS

CCOO

SATSE

CSIT- Unión Profesional

AMYTS

UGT