

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL CON RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DE RESIDENCIA PARA LA FORMACIÓN DE ESPECIALISTAS EN CIENCIAS DE LA SALUD DE LA COMUNIDAD DE MADRID

PREÁMBULO

El presente convenio colectivo único para el personal con relación laboral de carácter especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud de la comunidad de Madrid ha sido negociado y firmado, de un lado, por la representación de la Administración de la Comunidad de Madrid, y de otro, por la representación sindical de los trabajadores articulada a través del Comité de Empresa del Personal laboral en formación y transferidos de la Comunidad de Madrid, de conformidad con lo establecido en el artículo 87.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

Índice

Título I. Disposiciones Generales

- **Capítulo I. Ámbito y vigencia**
 - Artículo 1. Ámbito de aplicación
 - Artículo 2. Exclusiones
 - Artículo 3. Vigencia y denuncia del convenio
- **Capítulo II. Desarrollo, interpretación, vigilancia y aplicación del convenio**
 - Sección 1ª. Comisión paritaria
 - Artículo 4. Creación y composición
 - Artículo 5. Funciones del Presidente
 - Artículo 6. Funciones del Secretario
 - Artículo 7. Funciones de la Comisión Paritaria
 - Artículo 8. Funcionamiento
 - Artículo 9. Acuerdos
 - Sección 2ª. Criterios básicos de aplicación
 - Artículo 10. Condición más beneficiosa
 - Artículo 11. Aplicación subsidiaria de la norma
- **Capítulo III. Promoción de la igualdad, de la conciliación de la vida personal, familiar y profesional y de la protección ante la violencia de género**
 - Artículo 12. Principio de igualdad
 - Artículo 13. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
 - Artículo 14. Protección a las trabajadoras víctimas de violencia de género

Título II. Condiciones de trabajo

• Capítulo I. Tiempo de trabajo

- Sección 1ª. Jornada, horario y descanso
 - Artículo 15. Disposiciones Generales
 - Artículo 16. Jornada de trabajo
 - Artículo 17. Condiciones especiales de la jornada laboral
 - Artículo 18. Jornada complementaria
 - Artículo 19. Jornada Máxima
 - Artículo 20. Jornada Especial
 - Artículo 21. Pausa retribuida y descanso semanal
 - Artículo 22. Designación de servicios mínimos en el caso de huelga
- Sección 2ª. Vacaciones
 - Artículo 23. Duración
 - Artículo 24. Solicitud
 - Artículo 25. Disfrute
 - Artículo 26. Incidencias
 - Artículo 27. Acumulación de otros permisos
- Sección 3ª. Medidas de flexibilidad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y para protección de las víctimas de violencia de género y del terrorismo
 - Artículo 28. Flexibilidad horaria por motivos de conciliación
 - Artículo 29. Adaptación progresiva de la jornada laboral para tratamientos oncológicos u otra enfermedad grave
 - Artículo 30. Cuidado de un hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave
 - Artículo 31. Reducción de jornada por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado
 - Artículo 32. Otras reducciones de jornada retribuidas
 - Artículo 33. Permiso por razones de guarda legal

- Artículo 34. Medidas específicas de adaptación de jornada y horarios para las trabajadoras víctimas de violencia de género
- Artículo 35. Medidas específicas para las víctimas del terrorismo o sus familiares directos

- **Capítulo II. Permisos**

- Sección 1ª. Régimen general de los permisos

- Artículo 36. Régimen jurídico y criterios generales
- Artículo 37. Permiso por asuntos particulares
- Artículo 38. Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar
- Artículo 39. Permiso por traslado de domicilio habitual
- Artículo 40. Permiso retribuido para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración
- Artículo 41. Permiso por deber inexcusable de carácter público y personal
- Artículo 42. Permiso por razón de matrimonio
- Artículo 43. Permiso para asistencia a actividades de sindicatos

- Sección 2ª. Permisos vinculados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- Artículo 44. Permiso por deberes relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Artículo 45. Permisos adicionales por deberes de conciliación
- Artículo 46. Permisos retribuidos por maternidad y otros supuestos
- Artículo 47. Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento tanto temporal como permanente

- Artículo 48. Permiso de paternidad por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo
- Artículo 49. Permiso por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto
- Artículo 50. Permiso por lactancia de un hijo menor de doce meses
- Artículo 51. Permiso para realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto
- Sección 3ª. Permisos para la cooperación sanitaria
 - Artículo 52. Permisos retribuidos
 - Artículo 53. Permisos no retribuidos
 - Artículo 54. Reservistas voluntarios
 - Artículo 55. Comunicaciones
- **Capítulo III. Acción social**
 - Sección 1ª. Ayuda de transporte
 - Artículo 56. Modalidades y beneficiarios
 - Artículo 57. Supuestos especiales de gastos de transporte
 - Artículo 58. Reglas de tramitación y uso del abono transporte
 - Sección 2ª. Ayudas sociales
 - Artículo 59. Fomento de la acción social
 - Artículo 60. Requisitos de las prestaciones vinculadas a la conciliación
 - Artículo 61. Procedimiento para las prestaciones vinculadas a la conciliación
 - Artículo 62. Condiciones específicas y cuantías de las prestaciones vinculadas a la conciliación
 - Artículo 63. Condiciones específicas y cuantías de las prestaciones vinculadas a las ayudas al alquiler

- Artículo 64. Indemnizaciones por incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte
- Artículo 65. Préstamos y anticipos
- **Capítulo IV. Prevención de riesgos laborales y salud laboral**
 - Sección 1ª. Prevención de riesgos laborales y bienestar en el trabajo
 - Artículo 66. Principios generales
 - Artículo 67. Servicios de prevención
 - Artículo 68. Revisiones médicas
 - Artículo 69. Prevención de riesgos laborales y medio ambiente
 - Artículo 70. Incapacidad temporal, maternidad y paternidad
 - Artículo 71. Derecho a lugares de descanso dignos
 - Sección 2ª. Adaptación de funciones y movilidad por razón de salud
 - Artículo 72. Consideraciones generales

Título III. Formación y perfeccionamiento profesional

- **Capítulo I. Formación**
 - Artículo 73. Objetivos y líneas programáticas
 - Artículo 74. Definiciones
 - Artículo 75. Desarrollo de la formación dentro de la jornada laboral
 - Artículo 76. Permisos para formación y compatibilidad con la jornada laboral
 - Artículo 77. Rotaciones externas
 - Artículo 78. Financiación de la formación
- **Capítulo II. Deber general de supervisión y responsabilidad progresiva del residente**
 - Artículo 79. El deber general de supervisión

- Artículo 80. La responsabilidad progresiva del residente

Título IV. Régimen retributivo

- Artículo 81. Estructura del sistema retributivo
- Artículo 82. Devengo de las retribuciones
- Artículo 83. Retribución de la jornada complementaria
- Artículo 84. Retribución de las comidas, cenas y desayunos
- Artículo 85. Antigüedad

BORRADOR

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I

ÁMBITO Y VIGENCIA

Artículo 1. Ámbito de aplicación

1. El presente convenio será de aplicación al personal con relación laboral de carácter especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud de la Comunidad de Madrid (en adelante, residente) que hayan accedido a dicho sistema de residencia en las siguientes modalidades:
 - a. Médico Interno Residente (MIR): cualquiera que sea la especialidad a la que accedieron
 - b. Bioquímico Interno Residente (BIR): cualquiera que sea la especialidad a la que accedieron
 - c. Farmacéutico Interno Residente (FIR): cualquiera que sea la especialidad a la que accedieron
 - d. Químico Interno Residente (QIR): cualquiera que sea la especialidad a la que accedieron
 - e. Psicólogo Interno Residente (PIR)
 - f. Radiofísico Interno Residente (RFIR)
2. Este convenio se extiende a todos los órganos, unidades, servicios y centros dependientes de la Administración de la Comunidad de Madrid, de los organismos autónomos, de los entes públicos y de la empresa pública previstos en el apartado anterior, cualquiera que sea su denominación o carácter concretos.

Artículo 2. Exclusiones

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio los Enfermeros Internos Residentes (EIR)

Artículo 3. Vigencia y denuncia del convenio

1. El presente convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, salvo las excepciones que expresamente se establecen.
2. La vigencia del convenio se extiende hasta el 31 de diciembre de 2022, pudiendo ser denunciado por cualquiera de las dos partes, dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia.
3. Denunciado este convenio y hasta tanto se logre acuerdo expreso sobre otro que lo sustituya, se prorrogará la totalidad de su contenido.

CAPÍTULO II

DESARROLLO, INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA Y APLICACIÓN DEL CONVENIO

SECCIÓN 1ª COMISIÓN PARITARIA

Artículo 4. Creación y composición

1. Se creará una comisión paritaria de vigilancia, control, interpretación y desarrollo del convenio que entenderá de la aplicación y desarrollo del mismo. Esta comisión se constituirá en el plazo máximo de 30 días a contar desde la fecha de entrada en vigor del convenio. La relación nominal de los miembros que la componen será comunicada por escrito a la secretaría de la comisión negociadora, en el plazo de 5 días desde la mencionada entrada en vigor.
2. La comisión paritaria estará compuesta por 10 representantes de los residentes, designados por las centrales sindicales firmantes en proporción a su representatividad en el comité de empresa, y 10 representantes de la Administración de la Comunidad de Madrid

3. De entre sus miembros, la Comisión Paritaria elegirá un Presidente, que será elegido de entre los representantes de los trabajadores, y un Secretario, que será elegido de entre los representantes de la Administración de la Comunidad de Madrid.

Artículo 5. Funciones del Presidente

1. Ostentar la representación de la Comisión
2. Acordar la convocatoria de las sesiones ordinarias y extraordinarias y la fijación del orden del día, teniendo en cuenta, en su caso, las peticiones de los demás miembros, siempre que hayan sido formuladas con la suficiente antelación.
3. Presidir las sesiones, moderar el desarrollo de los debates y suspenderlos por causas justificadas.
4. Dirimir con su voto los empates, a efectos de adoptar acuerdos.
5. Asegurar el cumplimiento de las leyes.
6. Visar las actas y certificaciones de los acuerdos del órgano.
7. Ejercer cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de Presidente de la Comisión.

Artículo 6. Funciones del Secretario

1. Asistir a las reuniones con voz y voto, en tanto ostente la condición de miembro de la Comisión Paritaria.
2. Efectuar la convocatoria de las sesiones de la Comisión por orden del Presidente, así como las citaciones a los miembros de la misma.
3. Recibir los actos de comunicación de los miembros con la Comisión, sean notificaciones, peticiones de datos, rectificaciones o cualquiera otra clase de escritos de los que deba tener conocimiento.
4. Preparar el despacho de los asuntos, redactar y autorizar las actas de las sesiones.
5. Expedir certificaciones de las consultas, dictámenes y acuerdos aprobados
6. Cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de Secretario

Artículo 7. Funciones de la Comisión Paritaria

1. Con carácter general y sin perjuicio de las facultades reconocidas en el articulado de este convenio, corresponde a la comisión paritaria:
 - a. El establecimiento de procedimientos y plazos de actuación de la Comisión Paritaria a fin de garantizar su intervención rápida y eficaz para la salvaguarda de los derechos en liza.
 - b. La interpretación y aplicación del Convenio Colectivo mediante:
 - i. Reconocimiento en situaciones de conflicto colectivo de facultades de intervención previa al planteamiento formal del conflicto ante órganos judiciales y extrajudiciales.
 - ii. Dotación a sus resoluciones de la misma eficacia jurídica que las estipulaciones del propio Convenio.
 - c. La adaptación del convenio, sobre la base de datos objetivos, a las circunstancias cambiantes que puedan surgir durante su vigencia
 - d. Aquellas otras que puedan resultar atribuidas a lo largo del texto del presente Convenio.
2. Denunciado el convenio y hasta tanto sea sustituido por otro, la comisión paritaria continuará ejerciendo sus funciones

Artículo 8. Funcionamiento

1. La comisión paritaria se reunirá con carácter ordinario cada 4 meses y con carácter extraordinario cuando así lo acuerde su Presidente, bien a iniciativa propia, bien a petición de la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Servicio Madrileño de Salud, bien a solicitud de las organizaciones sindicales que representen a la mayoría de la parte social. En este último caso, la convocatoria se producirá en el plazo máximo de 15 días.
2. Los asuntos a incluir en el orden del día de cada sesión, salvo los de carácter extraordinario, serán remitidos al Secretario para su inclusión en el orden del día de la primera convocatoria a realizar, siempre que sean recibidos con diez días hábiles de antelación a la fecha de la misma. En otro caso serán incluidos en el de la siguiente convocatoria. Se enviará el

orden del día a los miembros de la comisión paritaria 5 días hábiles antes de la convocatoria.

3. La comisión paritaria podrá recabar toda clase de información relacionada con las cuestiones de su competencia por conducto de la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Servicio Madrileño de Salud. En particular, la comisión paritaria tendrá conocimiento de las instrucciones y circulares que, en su caso, se dicten en interpretación o aplicación general del contenido del convenio.
4. La Administración de la Comunidad de Madrid facilitará los locales adecuados para la celebración de las reuniones de trabajo. Los representantes de los residentes en la comisión paritaria podrán ser asistidos en las reuniones por personal asesor técnico. En el plazo de 4 meses desde la entrada en vigor del presente convenio la comisión paritaria aprobará un reglamento que regule su funcionamiento

Artículo 9. Acuerdos

1. Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de la comisión paritaria. No obstante lo anterior, los empates en las votaciones de los componentes de la representación social, serán resueltos atendiendo a la representatividad de cada sindicato en las elecciones al Comité de Empresa del personal laboral transferido y en formación.
2. Los acuerdos de la comisión paritaria vinculan a ambas partes en los mismos términos que el presente convenio colectivo, si bien serán nulos los que dicho órgano pudiera adoptar excediéndose del ámbito de su propia competencia. Asimismo, la comisión paritaria incorporará al convenio colectivo los acuerdos que, en su desarrollo, pudieran producirse.
3. La comisión paritaria hará públicos sus acuerdos cuando afecten a cuestiones de interés general o a un número representativo de residentes.

SECCIÓN 2ª CRITERIOS BÁSICOS DE APLICACIÓN

Artículo 10. Condición más beneficiosa

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, las condiciones contenidas en el mismo resultarán de plena aplicación al personal incluido en su ámbito de aplicación. No obstante, en los casos de colisión normativa o convencional, siempre resultará de aplicación a dicho personal la norma o convenio más favorable para este, en especial, en materia de jornada, permisos y/o retribuciones

Artículo 11. Aplicación subsidiaria de la norma

En lo no previsto por este Convenio en materia de condiciones de trabajo resultará de aplicación el Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud y el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD, DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL Y DE LA PROTECCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 12. Principio de igualdad

1. La promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre todo el personal con relación laboral de carácter especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud que desarrolla su actividad en centros asistenciales de la Administración de la Comunidad de Madrid, mujeres y hombres, constituye un principio básico que informa con carácter transversal el contenido del presente convenio y se configura como un criterio interpretativo en la aplicación del mismo.

2. Las actuaciones que se desarrollen sobre este principio básico se ajustarán a los objetivos y líneas de actuación establecidas, en su caso, por el plan de igualdad que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y en la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, esté vigente en cada momento.
3. La protección en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo se ajustará a lo dispuesto en el Acuerdo de 19 de abril de 2017, de la Mesa General de Negociación de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid, por el que se aprueba el Protocolo General de Prevención y Actuación frente a todos los tipos de acoso en el trabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, o en el que, en su caso, le sustituya

Artículo 13. Conciliación de la vida personal, familiar y profesional

1. La conciliación de la vida personal, familiar y profesional constituye un principio básico de la política de personal, como herramienta preferente, primero, para hacer efectivos los principios de igualdad y corresponsabilidad, de modo que fomente la asunción equilibrada de responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio; segundo, para incrementar la motivación del residente; y, tercero, para lograr un óptimo clima laboral, permitiendo la configuración de entornos avanzados para la mejor prestación de los servicios públicos acordes a la realidad social actual
2. En este sentido, la promoción del principio de conciliación de la vida personal, familiar y profesional subyace de forma transversal en el conjunto del presente convenio, y se concreta en particular en las medidas de flexibilización y mejora en las condiciones de trabajo que facilitan el desempeño de las funciones profesionales junto con los

específicos deberes u obligaciones personales y familiares, en las siguientes materias:

- a. Tiempo de trabajo
- b. Permisos
- c. Acción social

Artículo 14. Protección a las residentes víctimas de violencia de género

Las residentes víctimas de violencia de género contarán con todas las medidas de garantía laboral y de reajuste de las condiciones de prestación de servicios que precisen para asegurar su protección, su salud, su derecho a la asistencia social integral y su más adecuado desarrollo profesional, de conformidad con lo establecido en las leyes de general aplicación y, especialmente, en la Disposición Adicional Cuarta del Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre.

TÍTULO II

CONDICIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO I

TIEMPOR DE TRABAJO

SECCIÓN 1ª. JORNADA, HORARIO Y DESCANSO

Artículo 15. Disposiciones Generales

A este respecto, y con carácter general, respetando las peculiaridades propias del colectivo contenidas en el presente Convenio, resultará de aplicación al personal con relación laboral de carácter especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud que desarrolla su actividad en centros asistenciales de la Administración de la Comunidad de Madrid la regulación del tiempo de trabajo contenida en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre del personal estatutario de los Servicios de Salud y en la Directiva

2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

Artículo 16. Jornada de Trabajo

1. La jornada ordinaria de trabajo no podrá exceder las 35 horas semanales en cómputo semestral. Queda establecida en horario de mañana de lunes a viernes laborables.
2. La jornada laboral, tanto en jornada ordinaria como complementaria, asegurará el cumplimiento de los programas formativos. Dentro de las posibilidades organizativas y funcionales de cada centro, se procurará disponer la jornada de los residentes de forma que la ordenación del tiempo de trabajo no perjudique su formación.
3. No podrán celebrarse contratos de trabajo del personal residente con jornada a tiempo parcial.
4. Se considera jornada nocturna la que se desarrolla de diez de la noche a ocho de la mañana. Así mismo, tendrá el carácter de festivo o domingo cuando la jornada nocturna se inicie la víspera de sábado, festivo o domingo.
5. El calendario laboral será el instrumento técnico a través del cual se realizará la distribución anual de las horas de trabajo a efectos de su cómputo anual, desde 1 de enero a 31 de diciembre del año que corresponda.
6. En las actividades las que exista riesgo para la salud o seguridad del residente por agentes biológicos, se concederán dentro de la jornada, diez minutos para su aseo personal antes de la comida y otros diez antes de abandonar el trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 7 del Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, de protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.

Artículo 17. Condiciones especiales de la jornada laboral

El residente tendrá derecho a una organización de su horario de trabajo que, sin suponer una disminución del número anual de horas establecido, le permita realizar jornadas diarias no superiores a doce horas en los siguientes casos:

- a) Durante el embarazo.
- b) Por razones de guarda legal, el residente tenga a su cuidado directo algún menor de la edad establecida en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida.
- c) Cuando le sea necesario encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
- d) Cuando el residente tenga guardia (de cualquier tipo) y atención directa de un hijo menor de edad.

Artículo 18. Jornada complementaria

1. El residente estará obligado exclusivamente a realizar las horas de jornada complementaria que el programa formativo establezca para el curso correspondiente.
2. Con carácter general, el número mínimo de guardias de presencia física que realizará el residente será el establecido por el correspondiente programa formativo. En caso de que no estuviera contemplado en su programa formativo, el número mínimo será de 3 guardias de presencia física al mes
3. De las guardias de presencia física realizadas en cómputo mensual, solo 2 de las mismas podrán ser realizadas en festivos, sábados o domingos. El residente podrá superar esta limitación de forma voluntaria.
4. El residente podrá realizar guardias de forma localizada. El número máximo de guardias localizadas que el residente puede realizar es de 4 al mes.

5. En el caso de ser obligatoria la realización de Módulos de Atención Continuada como jornada complementaria, éstos se llevarán a cabo en los dispositivos docentes donde esté rotando el residente. De la misma forma, no será obligatoria su realización parcial en los centros hospitalarios (en caso de ser distinto del dispositivo docente donde esté rotando el residente).
6. En caso de que un residente causara baja justificada en el ejercicio de la jornada complementaria (bien por enfermedad propia, bien por enfermedad de familiar o por cualquier otro motivo contemplado en la normativa vigente), el centro sanitario no podrá cubrir dicho puesto con otro residente. Esto incluye tanto a residentes que no estén realizando la jornada complementaria, como a otros residentes que estén realizando su jornada complementaria en otro puesto, no pudiendo ser desplazados del puesto que tenían asignado previo al inicio de dicha jornada complementaria.

Artículo 19. Jornada Máxima

1. La duración máxima conjunta de los tiempos de trabajo correspondientes a la jornada complementaria y a la jornada ordinaria será de 48 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo semestral.
2. No serán tomados en consideración para la indicada duración máxima los períodos de localización, salvo que el interesado sea requerido para la prestación de un trabajo o servicio efectivo, caso en que se computará como jornada tanto la duración del trabajo desarrollado como los tiempos de desplazamiento.

Artículo 20. Jornada Especial

1. Cuando las previsiones del artículo anterior fueran insuficientes para garantizar una adecuada atención continuada y permanente, y siempre que existan razones organizativas o asistenciales que así lo justifiquen, no perjudicando ni la planificación ni la actividad formativa propia del personal residente y previa oferta expresa del centro sanitario, podrá

superarse la duración máxima conjunta de la jornada ordinaria y la jornada complementaria cuando el personal manifieste, por escrito, individualizada y libremente, su consentimiento en ello

2. En este supuesto, los excesos de jornada sobre lo establecido en el artículo anterior, tendrán el carácter de jornada complementaria y un límite máximo de 150 horas al año.

Artículo 21. Pausa retribuida y descanso semanal

1. El residente con jornada ordinaria continuada no inferior a 7 horas diarias tendrá derecho a una pausa retribuida de 30 minutos durante la jornada de trabajo. Esta pausa retribuida se considerará tiempo de trabajo efectivo. Este descanso no podrá ser compensado económicamente ni acumulable para su disfrute posterior.
2. Cuando el tiempo de trabajo de una jornada sea de 24 horas de trabajo ininterrumpido, bien sea de jornada ordinaria que se hubiera establecido excepcionalmente, bien sea de jornada complementaria, bien sea de tiempos conjuntos de ambas, deberán establecerse dos periodos de una hora cada uno para el descanso de los residentes, coincidiendo con la comida y la cena. En caso de jornadas de 8 horas o más, dicho descanso será de una hora.
3. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar, como mínimo, un periodo de descanso continuo de 12 horas. En todo caso, después de 24 horas de trabajo ininterrumpido, bien sea de jornada ordinaria que se hubiera establecido excepcionalmente, bien sea de jornada complementaria, bien de tiempos conjuntos de ambas, el residente tendrá un descanso continuo de 12 horas.
4. Existirá un descanso semanal de 36 horas ininterrumpido. Esto implica descanso el lunes cuando se realice guardia de presencia física el sábado previo, así como descanso el día siguiente de un festivo cuando la guardia de presencia física sea realizada la víspera del mismo.
5. El residente podrá realizar guardias de presencia física un viernes y un domingo consecutivos, lo cual implica que no podrán realizar guardias

(de cualquier tipo) ni el fin de semana previo ni el posterior, para salvaguardar el descanso de 36 horas semanales ininterrumpido

6. Con respecto a las guardias localizadas, si el residente no precisa acudir al centro sanitario, no existirá derecho a descanso en la jornada siguiente. En caso de acudir al hospital y de que el día siguiente a dicha guardia sea laboral, el residente tendrá derecho a descanso en los siguientes casos
 - a. La última vez que abandonó el hospital fue entre las 20:00 y las 00:00 y el tiempo total de permanencia en el hospital a lo largo del día fueron 6 horas.
 - b. La última vez que tuvo que acudir al hospital fue entre las 20:00 y las 00:00 y el tiempo total de permanencia en el hospital a lo largo del día fueron 4 horas.
 - c. La última vez que tuvo que abandonar el hospital fue a partir de las 00:00, independientemente del tiempo trabajado ese día.

Artículo 22. Designación de servicios mínimos en el caso de huelga

Atendiendo a la especial naturaleza y objeto de la vinculación contractual que une al residente con la Administración Sanitaria de la Comunidad de Madrid y que no es otro que el contenido en los artículos 19 y siguientes de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones sanitarias, y resultando incompatible el desarrollo de su actividad con la posible designación como servicio mínimo en una situación de conflicto colectivo como la huelga, se excluirá de la expresada designación al personal residente que desarrolle su actividad en los centros y establecimientos sanitarios de la Red de Utilización Pública Sanitaria de la Comunidad de Madrid.

SECCIÓN 2ª. VACACIONES

Artículo 23. Duración

1. Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del residente 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 fuera menor de un año. 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.

2. 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.
3. El residente podrá solicitar el fraccionamiento de sus vacaciones en cuantas fracciones desee a lo largo del año. No hay limitaciones a la duración que tengan dichas fracciones.
4. Se define como periodo ordinario de vacaciones al periodo entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Artículo 24. Solicitud

1. La solicitud de los días de vacaciones se efectuará por escrito y como mínimo con 20 días de antelación a la fecha de inicio de las vacaciones, 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 de trabajo.
2. Como excepción a esta norma, aquellas vacaciones disfrutadas durante el periodo ordinario de vacaciones, tendrán que ser notificadas antes del 30 de abril, siempre que sean de al menos de 5 días de duración (considerando también los días naturales).
3. Si la solicitud del residente 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.

Artículo 25. Disfrute

1. El residente tendrá derecho a disfrutar, como mínimo, del 50% de sus vacaciones anuales en las fechas que él elija, con independencia de que este período se encuentre dentro o no del período ordinario de disfrute.

2. El periodo de disfrute de las vacaciones incluye el año natural al que hacen referencia y hasta el 31 de enero del año siguiente.

Artículo 26. Incidencias

1. Cuando el periodo de vacaciones previamente fijado, cuyo disfrute no se haya iniciado, coincida en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante lactancia, riesgo durante embarazo, permiso acumulado de lactancia o con los permisos de maternidad o paternidad, se podrá disfrutar en un año natural distinto, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses contados a partir del final del año en que se hayan originado.
2. Cuando una vez iniciado el periodo 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 18 meses a partir del año en que se hayan originado.

Artículo 27. 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 que se deriven para cumplir con el programa formativo de la especialidad, podrán acumularse las vacaciones a cualquiera de los restantes permisos establecidos, siempre que en la regulación de estos no se disponga expresamente otra cosa.

SECCIÓN 3ª. MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y PARA LA PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DEL TERRORISMO

Artículo 28. Flexibilidad horaria por motivos de conciliación

1. El residente podrá, al menos, disfrutar de los supuestos de flexibilidad horaria previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y cualquier otra normativa en materia de conciliación,

y, además, en los supuestos previstos en los apartados siguientes, de acuerdo, en su caso, con las necesidades que se deriven para cumplir con el programa formativo de la especialidad.

2. El residente con horario flexible que tenga a su cargo hijos menores de doce años, un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, personas mayores o con un grado de discapacidad igual o superior al 33% que tengan reconocida la condición de dependientes, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario de obligada permanencia y hasta dos horas si el hijo fuera menor de un año.
3. El residente con horario flexible que tenga a su cargo personas con discapacidad igual o superior al 33 % hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrá disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario de obligada permanencia que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.
4. Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de personal podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario de obligado cumplimiento del residente con horario flexible en un máximo de dos horas en el caso de familias monoparentales, así como por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
5. Los calendarios laborales, de manera excepcional, podrán posibilitar la aplicación, al residente con horario fijo, de las medidas de flexibilidad previstas en los anteriores apartados, procediendo para ello a realizar las adaptaciones que resulten precisas en cada ámbito. En todo caso, su concesión quedará supeditada a asegurar el cumplimiento de los

programas formativos de la especialidad y a su compatibilidad con la propia organización del trabajo.

Artículo 29. Adaptación progresiva de la jornada laboral para tratamientos oncológicos u otra enfermedad grave

1. El residente que se reincorpore al servicio efectivo tras la finalización de un tratamiento para una enfermedad oncológica, bien sea de radioterapia, quimioterapia o cualquier otro, podrán 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 persona 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 otros dos períodos de dos meses y podrá afectar hasta un treinta y cinco por ciento de la duración de su jornada ordinaria, el primer mes y un veinticinco por ciento los restantes. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y la Administración deberá resolver motivadamente.
2. Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados en el apartado anterior, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación y otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso, a cuyos efectos por la comisión paritaria se podrán establecer criterios para su determinación.

Artículo 30. Cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave

1. El residente tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, 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.

2. Los titulares del derecho a este permiso deberán acreditar los siguientes extremos:
 - a. La relación paterno-filial o el acogimiento preadoptivo o permanente
 - b. La minoría de edad.
 - c. Que el menor precise de un cuidado directo, continuo y permanente de su progenitor.
 - d. 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.
 - e. 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 servicios médicos privados se exigirá que la declaración sea cumplimentada además por el médico del centro responsable de la atención del menor.

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

- a. En el supuesto de cáncer de un hijo menor, cualquiera de los progenitores podrá 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.
- b. 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 periodo 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 un informe médico actualizado.

4. El permiso quedará extinguido por las siguientes causas:

- a. Por finalización del periodo concedido y sus prórrogas.

- b. Por desaparecer las causas que motivaron su concesión.
- c. Por cumplir el menor la edad de 18 años.
- d. Extinción de la relación laboral del beneficiario.
- e. 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.

5. 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 residente 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 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, solo 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, esta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto cumplimiento con el programa formativo de la especialidad, a cuyos efectos deberá efectuarse por escrito y debidamente motivado.

6. 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 residente, previa acreditación de las circunstancias que así lo justifiquen.

7. 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.
8. 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.

Artículo 31. Reducción de jornada por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado

1. Este artículo hace referencia al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, o de un menor en acogimiento preadoptivo, permanente o simple por razones de enfermedad muy grave.
 - a. Se asimilará al cónyuge o pareja de hecho la persona con quien se mantenga una relación de convivencia estable y notoria con carácter inmediato al inicio de su disfrute con una duración ininterrumpida no inferior a dos años.
2. El residente tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, y por el plazo máximo de un mes.
3. 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

4. Junto con la solicitud se deberá acompañar inexcusablemente la siguiente documentación:
 - a. Informe médico que acredite suficientemente el carácter muy grave de la enfermedad
 - b. 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.

Artículo 32. Otras reducciones de jornada retribuidas

1. El residente tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo, con la percepción íntegra de sus retribuciones, en los casos previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y, con el carácter de desarrollo, complemento o mejora del mismo, en los supuestos contemplados en los apartados siguientes.
2. El residente con una discapacidad reconocida igual o superior al 33% que, por este motivo, haya de recibir tratamiento en centros públicos o privados, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo equivalente tanto al tiempo que deba dedicar a ese tratamiento como al empleado en los desplazamientos, sin pérdida de sus retribuciones íntegras. Para disfrutar de esta reducción de jornada es preciso un informe del correspondiente servicio médico que justifique la necesidad del tratamiento, la periodicidad o duración aproximada y la necesidad de que se lleve a cabo en el horario laboral
3. El residente que tenga a su cargo un hijo que tenga reconocido legalmente un grado II o III de dependencia, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo de hasta un 20%, para facilitar su atención. La distribución de la reducción de jornada se realizará de mutuo acuerdo. También podrá disfrutarse mediante su acumulación en días completos.

Artículo 33. Permiso por razones de guarda legal

1. Cuando el residente tenga el cuidado directo de algún menor de 12 años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad igual o superior al 33% que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.
2. Tendrá el mismo derecho el residente 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.
3. Se asimilará al cónyuge o pareja de hecho la persona con quien se mantenga una relación de convivencia estable y notoria con carácter inmediato al inicio de su disfrute con una duración ininterrumpida no inferior a dos años.
4. Deberá concretarse en la solicitud la franja horaria exacta sobre la que opera dicha reducción. Se podrá conceder una distribución diaria irregular de la reducción de jornada solicitada o su acumulación en jornadas de trabajo completas. La justificación de la necesidad de esta distribución o acumulación corresponde al solicitante.
5. El residente 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

Artículo 34. Medidas específicas de adaptación de jornada y horarios para las residentes víctimas de violencia de género

De forma adicional a lo dispuesto en la Disposición Adicional Cuarta del Real Decreto 1149/2006 de 6 de octubre de 2006, y en virtud de proteger a las residentes víctimas de violencia de género, se establecerá lo siguiente:

Las faltas de asistencia de las residentes 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 sin disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario 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 residentes víctimas de violencia de género si no hubieran podido disfrutar de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, podrán disfrutarlas en el año natural inmediatamente posterior.

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 residente es víctima de violencia de género.

Artículo 35. Medidas específicas para las víctimas del terrorismo o sus familiares directos

De forma adicional a lo dispuesto en el Capítulo Segundo del Título Cuarto de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, se establecerá lo siguiente:

Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los residentes 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 residente 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 sin disminución de las retribuciones, o a la reordenación

del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario 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.

CAPÍTULO II

PERMISOS

SECCIÓN 1ª. RÉGIMEN GENERAL DE LOS PERMISOS

Artículo 36. Régimen jurídico y criterios generales

1. Para el régimen de permisos se estará a lo establecido en los artículos siguientes, y su concesión se ajustará a los criterios generales contenidos en los siguientes apartados.
2. Duración y cómputo de los permisos.
 - a. Con carácter general y siempre que expresamente no se establezcan como días naturales, en los permisos fijados por días, éstos se entenderán hábiles, descontándose del cómputo los sábados, domingos y festivos.
 - b. El permiso comenzará a computar el día en que se produzca el hecho causante, si éste fuera hábil; si no lo fuera, se iniciará el primer día hábil inmediatamente siguiente, salvo las excepciones señaladas expresamente.

Si el hecho causante se produce una vez haya finalizado la jornada de trabajo, el comienzo del cómputo de los días que pudieran corresponder, se realizará a partir del día hábil siguiente.

Cuando el hecho causante se produzca una vez iniciada la jornada, el disfrute del permiso comenzará ese mismo día, en el momento

que el residente se ausente de su puesto de trabajo, computándose el tiempo trabajado hasta ese momento como tiempo de trabajo acumulado a su saldo horario. En caso de que el residente no se ausente del puesto de trabajo, el permiso se iniciará el primer día hábil siguiente.

- c. De coincidir más de un permiso en el mismo periodo, con carácter general no serán adicionales, pudiendo optarse por cualquiera de ellos, salvo en los casos en los que se permita disfrutar del permiso de forma fraccionada y siempre y cuando se mantenga el hecho causante.

3. Compensación:

- a. Siempre que no se establezca otra cosa, los permisos son retribuidos y no recuperables, y se consideran como tiempo de trabajo a todos los efectos.
- b. Cuando se disfrute indebidamente de un permiso o no se justifique adecuadamente, se solicitará al residente que opte por la forma de compensación y en caso de que éste no lo indique en un plazo de 5 días hábiles, se procederá a su descuento en nómina.

4. Criterios adicionales:

- a. A efectos del disfrute del permiso por traslado de domicilio habitual sin cambio de residencia y por fallecimiento, internamiento hospitalario, accidente o enfermedad grave de un familiar, los sábados, domingos y festivos tendrán la consideración de hábiles en el medio sanitario para aquellos trabajadores que presten servicios efectivos en dichos días. No tendrán la consideración de hábil los días señalados como descansos, para el residente que, por necesidades de la organización y programación funcional de los centros, preste servicios en turno rotatorio o en turno nocturno. El mismo tratamiento se dará a los descansos del residente que venga

obligado a realizar jornada complementaria en la modalidad de guardias de presencia física.

- b. El residente, siempre que el hecho sea previsible, deberá solicitar el permiso con una antelación mínima de dos días hábiles, debiendo justificarlo posteriormente en el plazo de cinco días hábiles desde su incorporación, mediante documento acreditativo. Igual obligación de justificación en este plazo existirá para los supuestos en los que no haya solicitud previa por el carácter sobrevenido del hecho causante.
- c. Cada día de permiso o licencia computará a los efectos de cumplimiento de jornada a razón de siete horas, con independencia del turno u horario que se realice.
- d. En los supuestos de consulta electoral se estará a lo dispuesto en la normativa vigente, y en su caso, a los acuerdos adoptados al efecto.
- e. Se asimilará al cónyuge la pareja de hecho inscrita en alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas o ayuntamientos del lugar de residencia, así como la convivencia estable y notoria con carácter inmediato al hecho causante con una duración ininterrumpida no inferior a dos años. En el caso del permiso por matrimonio se estará a lo dispuesto específicamente.
- f. Se entiende localidad aquella en la que resida el residente.
- g. Todos los permisos a los que se tenga derecho por hijo obrarán el mismo efecto en los casos de acogimiento, adopción y guarda.
- h. En caso de denegación de permisos y vacaciones, deberá efectuarse por escrito y debidamente motivado, indicando las causas que originan esta denegación.
- i. Para determinar la proporción de los días de vacaciones y permisos que corresponden a los residentes que no hayan completado el año natural de servicios e tendrá en cuenta que

cuando la fracción resultante sea igual o mayor a cinco, ésta obra en beneficio del residente

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

Artículo 37. Permiso por asuntos particulares

1. Con carácter general el residente podrá disfrutar por cada año natural completo de servicio activo de hasta seis días de permiso, que podrán adicionarse a los días de vacaciones de disfrute independiente. Cuando no se hayan prestado servicios todo el año se tendrá derecho a disfrutar de los días que en proporción correspondan.
2. Se disfrutarán a lo largo del año y hasta el 31 de enero del año siguiente.
3. Se solicitarán por escrito con una antelación mínima de 10 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 ser denegados, el escrito de denegación deberá estar debidamente motivado, indicando las causas que originan dicha denegación.

Artículo 38. Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar

1. El residente 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 residente:
 - a. 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 3 días hábiles cuando

el suceso se produzca en la misma localidad o 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad

- b. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad se concederán 2 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad o 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad
2. Se entenderá por misma localidad aquella donde resida el residente y en consecuencia se aplicará la distinta localidad cuando el hecho causante se produzca en término municipal distinto al de residencia del residente.
 3. A efectos de este permiso, se entiende por enfermedad grave:
 - a. La dolencia o lesión física o psíquica con secuelas temporales o permanentes que limiten la actividad habitual con independencia de su hospitalización.
 - b. La simple hospitalización u observación en urgencias por más de un día
 - c. La intervención quirúrgica independientemente de la gravedad de la dolencia o lesión que requiera hospitalización
 - d. La intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario
 4. Si no se incumplen las necesidades formativas del residente, el permiso recogido en este artículo podrá disfrutarse de forma fraccionada y no inmediatamente al hecho causante cuando éste sea un accidente o enfermedad grave, siempre que aquél se mantenga.

Dichas condiciones de disfrute procederán también en caso de fallecimiento cuando la inhumación o incineración tuviere lugar en distinta localidad a la de residencia del residente. Asimismo, con independencia de la localidad en la que tenga lugar el sepelio, los días de permiso se podrán utilizar con posterioridad al mismo, siempre que ello no produzca el efecto de incrementar el número de días de duración del permiso dentro del plazo máximo de un mes.
 5. A la solicitud del permiso se acompañará la correspondiente documentación justificativa que acredite los extremos de este permiso.

Artículo 39. Permiso por traslado de domicilio habitual

Un día hábil por traslado de domicilio. Mediante la presentación de certificación expedida por el Ayuntamiento que acredite el cambio de domicilio o bien por cualquier otra prueba documental que lo justifique fehacientemente, como la factura de la empresa de mudanzas o el contrato de suministros (agua, gas, electricidad, teléfono, internet) o de alquiler.

Artículo 40. Permiso retribuido para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración

1. El residente 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.
2. A los efectos anteriores, quedan expresamente incluidos los actos de defensa pública de los trabajos de fin de máster y doctorado, las pruebas para la obtención de títulos oficiales de idiomas, de música y artes escénicas impartidos en centros de la Administración de la Comunidad de Madrid y aquellas pruebas que impliquen la obtención de certificados de profesionalidad.
3. Los exámenes para la obtención del permiso de conducir igualmente se encuentran asimilados a los supuestos anteriores.
4. También se concederá este permiso en los mismos términos para realizar pruebas de selección convocadas por la Administración del Estado, Comunidades Autónomas u otros Servicios de Salud.
5. 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.

6. Si el residente 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 residente fuese imposible la asistencia, el permiso se acomodará a dicha circunstancia pudiendo comprender la noche anterior.

Artículo 41. Permiso por deber inexcusable de carácter público y personal

1. 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:
 - a. 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.
 - b. 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.
 - c. Cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tanto en su vertiente de electores como de componentes de una mesa electoral, en los términos establecidos en la legislación vigente.
 - d. Desempeño de la función de jurado
 - e. Para asistir a tribunales de selección o comisiones de selección, por el tiempo indispensable para asistir a las sesiones de los mismos.
 - f. La comparecencia ante la Agencia Tributaria para atender a los requerimientos por ésta formulados, así como ante los órganos equivalentes de la Administración de la Comunidad de Madrid y del ayuntamiento donde tenga su residencia el residente.

- g. La renovación del documento nacional de identidad, del número de identidad de extranjero o del pasaporte, cuando existan causas justificadas que impidan hacerlo fuera de la jornada de trabajo.
 - h. La realización de funciones derivadas de cargos directivos de la comunidad de propietarios, siempre que el residente justifique que ha sido imposible realizarlas fuera del horario de trabajo, que se trate de gestiones inherentes a su cargo y que no sean delegables, siendo su presencia imprescindible.
 - i. La asistencia a reuniones del consejo escolar, siempre que su presencia se produzca en calidad de representante del personal de administración y servicios y no en condición de progenitor.
- 2. 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.
- 3. Se deberá presentar la solicitud con antelación suficiente en función de la previsibilidad del hecho causante, para permitir su valoración, y la garantía del cumplimiento de las necesidades formativas del residente, debiendo acreditar el deber inexcusable en la correspondiente unidad de personal de la gerencia donde se presten los servicios.
- 4. 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 el siguiente criterio:
 - a. 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.

Artículo 42. Permiso por razón de matrimonio

1. Se tendrá derecho quince días naturales consecutivos y retribuidos por razón de matrimonio o constitución de pareja de hecho mediante la inscripción en el registro de uniones de hecho correspondiente.
2. De celebrarse éste fuera del municipio habitual del residente, podrá disfrutar de hasta dos días más.
3. Este permiso se podrá disfrutar con anterioridad al hecho causante, siempre que dentro de los días de disfrute tenga lugar el matrimonio o constitución de la pareja de hecho.
4. Deberán disfrutarse de forma ininterrumpida, incluyendo el día del hecho causante. Podrán acumularse a vacaciones o cualquier otro permiso.

Artículo 43. Permiso para asistencia a actividades de sindicatos

Se tendrá derecho a hasta 15 días al año para asistencia a actividades de sindicatos, para los afiliados a los mismos, siempre que dichas actividades estén previstas en los respectivos estatutos y se justifique documentalmente la asistencia.

SECCIÓN 2ª. PERMISOS VINCULADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Artículo 44. Permiso por deberes relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

1. El residente tendrá derecho a un permiso por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de los deberes relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los supuestos que a continuación se expresan
 - a. Acudir a las reuniones de tutoría a que los padres sean convocados por los centros escolares en que cursen estudios sus hijos menores de edad.
 - b. Acompañar a los hijos menores de edad a consulta médica, urgencias y a pruebas diagnósticas, cuando existan causas

justificadas que impidan hacerlo fuera de la jornada laboral ordinaria.

- c. Acompañar al cónyuge o a ascendientes dependientes, en aquellos casos en los que, por su edad, estado de salud o discapacidad no se valgan por sí mismos, a consulta médica, urgencias y a pruebas diagnósticas o tratamientos hospitalarios (amniocentesis, pruebas "invasivas", consultas o tratamientos oncológicos) cuando las circunstancias físicas o psíquicas de los mismos así lo requieran o cuando la trascendencia de la enfermedad aconseje una especial y personal atención.
 - d. Acudir a las citas con profesionales cualificados que sean necesarias para el reconocimiento del grado de dependencia y discapacidad igual o superior al 33% de familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad
 - e. Acudir el propio residente a consulta médica, urgencias o pruebas diagnósticas en las mismas condiciones que las establecidas en la letra b)
2. 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.
 3. 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.
 4. Se deberán presentar con antelación suficiente en función de la previsibilidad del hecho causante, para permitir su valoración, la garantía del cumplimiento de las necesidades formativas del residente.
 5. 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:

- a. 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.

Artículo 45. Permisos adicionales por deberes de conciliación

1. Con el fin de atender a circunstancias excepcionales directamente vinculadas con deberes de conciliación familiar, podrán concederse los permisos regulados en este artículo.
2. En caso de enfermedad muy grave de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, el residente tendrá derecho a dos días adicionales de permiso, retribuidos y no recuperables, una vez agotados los establecidos en el artículo 39, siempre que continúe concurriendo el hecho causante.
3. El residente podrá disfrutar de hasta 4 días consecutivos, con el 100% de las retribuciones, en caso de enfermedad de hijos menores de dieciséis años, siempre que las circunstancias familiares así lo hagan preciso.
4. El residente podrá disfrutar de un permiso de carácter excepcional en los supuestos de fuerza mayor o de enfermedad o accidente graves de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que convivan con él y exijan una atención que no pueda prestar otra persona o institución, siempre que en este caso se hayan agotado previamente los días de permiso por enfermedad de familiar. La duración de este permiso será de hasta 15 días, en función de la gravedad de la situación o de la enfermedad en cada caso. Pasado el período anterior se estudiará por el departamento de personal la posibilidad de prórroga, por plazos de hasta 15 días, atendiendo a las circunstancias personales y familiares del residente y las previsibles soluciones al caso, sin que su duración máxima pueda exceder de dos meses desde el inicio de su disfrute. El residente percibirá el 100% del salario real durante toda la duración del permiso y su prórroga.

Artículo 46. Permisos retribuidos por maternidad y otros supuestos

1. 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 residente embarazada tendrá derecho al percibo del conjunto de las retribuciones de su puesto, entre las que se deben incluir la suma del sueldo base, de todos los complementos y de un promedio de lo percibido por la interesada en los seis meses anteriores al inicio del permiso (prorratio) en concepto de jornada complementaria.
2. Permiso por parto. 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. 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.
 - a. Durante este permiso la residente tendrá derecho al percibo del conjunto de las retribuciones de su puesto, entre las que se deben incluir la suma del sueldo base, de todos los complementos y de un promedio de lo percibido por la interesada en los seis meses anteriores al inicio del permiso (prorratio) en concepto de jornada complementaria.
3. Al iniciarse el periodo de descanso, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, ésta podrá ceder al otro progenitor el disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo 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, aún 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. 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 y otros cursos. Junto con la solicitud del permiso se acompañará la correspondiente documentación justificativa que acredite los requisitos para la concesión de este permiso.

4. 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 residentes 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.

Artículo 47. Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento tanto temporal como permanente

1. 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.

- a. Durante este permiso, el residente tendrá derecho al percibo del conjunto de las retribuciones de su puesto, entre las que se deben incluir la suma del sueldo base, de todos los complementos y de un promedio de lo percibido por la interesada en los seis meses anteriores al inicio del permiso (prorratio) en concepto de jornada complementaria
2. 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 periodos 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 periodos de descanso exceda del máximo, o sucesiva, siempre con periodos 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 periodo, 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.

3. A la solicitud del permiso se acompañará la correspondiente documentación justificativa.

Artículo 48. Permiso de paternidad por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo

1. El padre o el otro progenitor tendrá derecho a un permiso de ochenta y cuatro 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. Esta duración será de ciento doce días a partir del 1 de enero de 2021, tal y como recoge la legislación vigente. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por parto, adopción o acogimiento.
2. 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 periodo de duración del permiso y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo 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 periodo 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 y en otros cursos.

Artículo 49. Permiso por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto

1. El residente 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.
2. Se tendrá derecho al disfrute de este permiso mientras persista la situación de hospitalización del hijo recién nacido.
3. A la solicitud del permiso se acompañará la correspondiente documentación justificativa.

Artículo 50. Permiso por lactancia de un hijo menor de doce meses

1. Se concederá este permiso, tanto por hijos consanguíneos, como los adoptivos o acogidos con fines adoptivos o permanentes.
2. El permiso puede ser ejercido indistintamente por el padre o la madre. No obstante, sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en el caso de que ambos trabajen.
3. 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.
4. 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.
5. 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:
 - a. Una hora diaria de ausencia, fraccionable en dos periodos.
 - b. 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.
 - c. 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

6. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute corresponderá 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.
7. El residente podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo de reducción horaria por lactancia (correspondiente a 22 días hábiles), y podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.
8. 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.
9. 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 15 días naturales.
10. El disfrute acumulado en jornadas completas de este permiso será ininterrumpido, y comenzará inmediatamente después de la finalización del permiso retribuido de 10 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.
11. 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 residente se vea incurso en un causa de suspensión del vínculo 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, y en su defecto en segundo lugar mediante descuento en nómina, o en su caso, mediante el correspondiente reintegro de haberes indebidamente percibidos.

12. Durante el disfrute de este permiso, la residente podrá solicitar la exención en la realización de guardias (de cualquier tipo) hasta que el menor cumpla los 12 meses de edad. Durante este periodo, se retribuirá la jornada complementaria mediante un prorrateo de las guardias de presencia física realizadas en los últimos 6 meses.

Artículo 51. Permiso para realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

Los residentes podrán disfrutar 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 la jornada ordinaria de trabajo.

SECCIÓN 3ª. PERMISOS PARA LA COOPERACIÓN SANITARIA

Artículo 52. Permisos retribuidos

1. 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.

2. Podrá concederse un permiso para la cooperación sanitaria para el residente, para cuya autorización serán necesarios los siguientes requisitos:

- a. 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 residente desarrolla de manera habitual. Para ello deberá aportar la documentación que justifique estos extremos.
- b. 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.
- c. Que el solicitante no haya disfrutado durante un periodo 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.
- d. Que el solicitante cuente con la conformidad del Responsable del Servicio o Unidad donde desarrolle su actividad laboral y con el informe favorable del Jefe de Estudios o Comisión de Docencia, en su caso, y 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.

3. 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, esta deberá instarse con la antelación suficiente en el mismo

Centro ante el Director Gerente aportando justificación de la necesidad de la prórroga.

4. El residente podrá renunciar a este permiso antes de su disfrute o con posterioridad, siempre que concurren circunstancias que lo justifiquen suficientemente documentadas, mediante solicitud dirigida a la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del SERMAS 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.
5. El residente 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, del complemento de formación y de cualquier otro complemento que se establezca. En todo caso, el residente 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.
6. El residente que participe en un programa para la cooperación sanitaria se le reconocerá el periodo del permiso a los siguientes efectos:
 - a. Durante la vigencia del permiso por cooperación se considerará al residente en situación de servicio activo. En consecuencia, se contabilizará este periodo a efectos de trienios, siendo también objeto de valoración como servicios prestados en el concurso de méritos para el acceso a pruebas selectivas como personal estatutario.
 - b. Durante el periodo del permiso el residente tendrá derecho a reserva de su plaza formativa.
7. Finalizado el periodo de permiso concedido para cooperación sanitaria, el interesado deberá reincorporarse a su puesto de trabajo en los siguientes plazos:
 - a. Permiso cuya duración sea inferior o igual a treinta días: al día siguiente al de la finalización del mismo.

- b. Permiso cuya duración supere treinta días: a los dos días siguientes al de la finalización del mismo.
 - c. Permiso cuya duración supere noventa días: a los tres días siguientes al de la finalización del mismo.
8. 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 y deberá contar con la aprobación previa de su tutor y del Jefe de Estudios del centro (o de la Comisión de Docencia). La Dirección del Centro, una vez comprobado que el solicitante refine 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, quien concederá o denegará mediante resolución expresa.
9. 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 artículo o alegando razones que tuvieran que ver con el desarrollo del plan formativo de su especialidad cuando las circunstancias así lo exijan con el informe del Jefe de Estudios o la Comisión de Docencia, en su caso. 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 residente deberá contar con la resolución expresa concediéndole dicho permiso.

Artículo 53. Permisos no retribuidos

1. Tendrán la condición de permisos no retribuidos aquellos que se concedan por la Dirección Gerencia del Centro donde preste servicios el residente, 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.
2. Podrá solicitar este permiso por cooperación sanitaria los residentes, para cuya autorización serán necesarios los siguientes requisitos:
 - a. 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 residente desarrolla de manera habitual. Para ello deberá aportar la documentación que justifique estos extremos.
 - b. Que no haya disfrutado de otro permiso de estas características a lo largo del año.
 - c. Que cuente con la conformidad del responsable del Servicio donde desarrolla su actividad.
3. El residente 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.
4. El residente 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, 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.
5. El residente 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.

6. El residente que participe en un programa para la cooperación sanitaria se le reconocerá dicho periodo de tiempo a los siguientes efectos:
 - a. Durante la vigencia del permiso por cooperación sanitaria se considerará al residente en situación de servicio activo. En consecuencia, se contabilizará este periodo a efectos de trienios, siendo también objeto de valoración como servicios prestados en el concurso de méritos para el acceso a pruebas selectivas como personal estatutario.
 - b. Reserva de su plaza formativa
 - c. El interesado deberá reincorporarse en los mismos plazos establecidos en el artículo 52 del presente convenio.
7. 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 artículo 52 del presente convenio con una antelación mínima de quince días al del inicio del permiso.
8. 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 no poder cumplir con el programa formativo de la especialidad. Determinar esto último será competencia de la Comisión de Docencia.
9. Para poder acogerse a su disfrute el residente deberá contar con la resolución expresa concediéndole dicho permiso.
10. 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.

Artículo 54. Reservistas Voluntarios

De conformidad con el Real Decreto, 383/2011, de 18 de marzo, 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 39, 40 y 41 del mencionado Real Decreto 383/2011, tendrá derecho a percibir, durante este periodo, la diferencia entre las retribuciones a las que hace referencia el artículo 52 del presente convenio, 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 residente 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.

Artículo 55. Comunicaciones

Los Órganos competentes para las resoluciones de los permisos a que se refieren los artículos 52 y 53 del presente Convenio, 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 informara 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.

CAPÍTULO III

ACCIÓN SOCIAL

SECCIÓN 1ª. AYUDA DE TRANSPORTE

Artículo 56. Modalidades y beneficiarios

1. Tarjeta de transporte mensual. El residente tiene derecho a que se le proporcione gratuitamente la tarjeta de transporte de Madrid de vigencia mensual en la modalidad que corresponda, en razón a la ubicación de su domicilio y centro de trabajo. Si la duración del contrato es de un año o superior, el residente podrá solicitar la tarjeta anual.
2. Determinación de la zona del abono. La zona de la tarjeta de transporte se establece en consonancia con lo dispuesto en el apartado primero de este artículo, para facilitar del modo más ágil posible el desplazamiento entre el domicilio y el centro de trabajo, conforme a alguno de los tipos de tarjeta que cubren zonas tarifarias del territorio de la Comunidad de Madrid, con las siguientes precisiones:
 - a. Los residentes cuyas funciones se desarrollen en centros o lugares no fijos o itinerantes percibirán en cada caso el tipo de Tarjeta de Transportes válido para realizar el desplazamiento entre el centro de trabajo más alejado de su domicilio y éste.
 - b. Cuando el desplazamiento del residente desde su domicilio al centro de trabajo conlleve la utilización conjunta de dos transportes, uno público desde su domicilio al centro de recogida por el transporte colectivo y otro aportado por la empresa desde el centro de recogida al de trabajo, se procederá a la entrega de la tarjeta que resulte de conjugar el domicilio habitual con el de recogida.

- c. En el supuesto de que la persona beneficiaria no tuviera su residencia en alguno de los municipios de la Comunidad de Madrid, tendrá la opción de percibir económicamente el valor de la tarjeta de transporte en la modalidad anual o mensual que corresponda dentro del territorio de ésta, pudiendo adquirir por su cuenta otro título de transporte más amplio para realizar el desplazamiento al centro de trabajo.
3. Especialidades para los residentes que tengan reconocida la condición legal de persona con discapacidad igual o superior al 33%. Los residentes con discapacidad, que por su calificación vean impedida o dificultada la posibilidad de utilizar medios de transporte público, percibirán sustitutivamente en nómina una indemnización económica periódica equivalente al resultado de multiplicar por 0,19 euros el número de kilómetros de distancia existentes entre su domicilio y el centro de trabajo en trayecto de ida y vuelta, que se multiplicará a su vez por el número de jornadas anuales de trabajo, acreditándose en nómina prorrateada en doce mensuales iguales. La indemnización económica aquí prevista tendrá un tope económico mensual de cuatro veces el coste de la tarjeta anual que hubiera correspondido en función del domicilio y del centro de trabajo, dividido por doce. A este respecto, a los residentes con residencia fuera del territorio de la Comunidad de Madrid les será asignado el módulo de la zona más amplia del sistema de tarjeta de transporte de Madrid. Sobre dicha indemnización se efectuarán los descuentos que procedan como consecuencia de las ausencias producidas en los días en que, debiendo trabajar, no se preste servicio. Los beneficiarios de esta indemnización serán determinados mediante certificación del grado de discapacidad por la Administración competente para su emisión y, en su caso, de los Servicios Médicos de la Comunidad de Madrid.

Artículo 57. Supuestos especiales de gastos de transporte

1. Sustitución de la tarjeta de transporte. Con carácter general el residente que se encuentre en servicio activo, baja por incapacidad temporal y maternidad/paternidad, podrá solicitar la sustitución de la tarjeta de transporte en la modalidad que corresponda por el abono en nómina de su cuantía económica anual, prorrateada en doce mensualidades, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:
 - a. Inexistencia de transporte público o distancia superior a 1 kilómetro desde la parada más próxima al centro de trabajo o al domicilio del empleado.
 - b. Frecuencia de transporte colectivo incompatible con la realización del horario establecido en el centro de trabajo.

A tales efectos, se considerará incompatible con el horario la frecuencia de intervalos que superen los veinte minutos de espera en el transporte.

2. Transporte combinado. De superarse los parámetros indicados en las letras a) y b) del apartado precedente, y en el supuesto de utilización de medios de transporte combinado según lo indicado en el apartado tercero letra b) del artículo 132, igualmente se procederá a la sustitución de la tarjeta por su reflejo económico en nómina.
3. Inexistencia parcial de transporte público. El residente que realice una jornada que suponga parcialmente la inexistencia de transporte público o sin coincidencia de horario, en los términos establecidos en el apartado anterior, podrá optar expresamente entre la percepción de la tarjeta de transporte en la modalidad correspondiente o el abono en nómina de su valor.

Artículo 58. Reglas de tramitación y uso del abono transporte

1. Generales:
 - a. A los efectos de acreditación del domicilio del residente, se deberá aportar certificado de empadronamiento o contrato de alquiler.

- b. Una vez realizada la solicitud de alta de la tarjeta al Consorcio Regional de Transportes, no se abonará compensación económica por el período de tiempo transcurrido desde la fecha de solicitud hasta la entrega efectiva del abono, salvo retrasos imputables al centro gestor o en caso de que la entrega se produzca superados los quince días desde la fecha de referencia.
 - c. En el caso de pérdida o sustracción de la tarjeta de transporte, el usuario realizará la petición de la nueva tarjeta directamente ante el Consorcio Regional de Transportes.
 - d. A la extinción del contrato de trabajo, se descontará en la liquidación el valor de la tarjeta de transporte en su modalidad anual pendiente de utilizar salvo que se proceda a su devolución a la Administración. En el caso de optar por la continuidad en el disfrute de la tarjeta de transporte por el período restante, y de no haber liquidación que compense dicho valor, el residente abonará la diferencia a través de su ingreso en la Tesorería de la Comunidad de Madrid.
2. Específicas para los supuestos especiales:
- a. Las distancias, los intervalos de frecuencia, o ambos, declarados por los empleados se podrán revisar anualmente, por la secretaría general técnica o gerencia del centro, previa solicitud de informe de distancias al órgano que ostente dicha competencia.
 - b. No será de aplicación lo dispuesto en este apartado a los residentes con discapacidad que perciban las ayudas a que se refiere el apartado cuatro del primer artículo de este capítulo.

Los empleados que pretendan acogerse a alguno de los supuestos especiales, deberán formular solicitud expresa ante la secretaría general técnica o gerencia correspondiente, cuya resolución determinará la procedencia o no del percibo en nómina, así como la de su efectividad.

SECCIÓN 2ª. AYUDAS SOCIALES

Artículo 59. Fomento de la acción social

1. El sistema de ayudas sociales tiene como objeto contribuir a costear gastos derivados de situaciones personales o familiares excepcionales y proporcionar una protección adicional al residente o a sus beneficiarios, dentro del marco de disponibilidad y sostenibilidad presupuestarias.
2. La acción social se desarrollará a través de cuatro líneas de protección:
 - a. Prestaciones vinculadas a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, que comprende los siguientes tipos de ayudas:
 - i. Ayuda por ascendientes.
 - ii. Ayuda por persona a cargo con discapacidad.
 - iii. Ayuda por nacimiento o adopción.
 - iv. Ayuda a víctimas de violencia de género.
 - v. Ayuda por enfermedades raras.
 - b. Indemnizaciones por incapacidad o muerte del residente.
 - c. Ayudas a la vivienda.
 - d. Préstamos y anticipos.
3. La administración consignará en cada uno de los años de vigencia de este convenio un fondo económico por valor de (...) de euros anuales, cuyo objeto será el pago de una ayuda por los gastos generados en relación con las líneas de acción social previstas en las letras a) y b) del apartado anterior y cuya gestión se basará en los principios de universalidad, igualdad y proporcionalidad. No se podrán conceder ayudas por encima de las dotaciones presupuestarias de estos fondos, sin que se puedan superar, en momento alguno y bajo ninguna circunstancia, el importe de dicha dotación en cada ejercicio presupuestario. En el caso en que en cada período de devengo exista un número de solicitudes cuya cuantía total supere la dotación del fondo, se aplicará una reducción proporcional en las cuantías individuales a percibir en cada ayuda. No obstante, si tras la distribución de este fondo existiera algún remanente, la comisión

paritaria podrá determinar las líneas de acción social a que se destine y su reparto entre éstas.

4. Las dotaciones para préstamos y anticipos serán los que, en cada ejercicio presupuestario, sean consignados en los diferentes programas, de manera diferenciada respecto de los fondos del apartado anterior.

Artículo 60. Requisitos de las prestaciones vinculadas a la conciliación

1. Con carácter general, podrán ser beneficiarios de las prestaciones vinculadas con la conciliación de la vida laboral, personal y familiar quienes cumplan los siguientes requisitos, en el momento de presentar la solicitud:
 - a. Ser residente.
 - b. Encontrarse en situación de activo, incluidos los supuestos de incapacidad temporal, períodos de descanso de maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo de embarazo y acumulación de lactancia, o en excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo, salvo la excedencia forzosa. En cualquier caso, el importe a abonar se referirá siempre a gastos satisfechos en el periodo de servicio activo en el ejercicio al que se extienda la ayuda.
 - c. Acreditar haber completado al menos tres meses de servicio en el año correspondiente a la ayuda.
2. El residente podrá solicitar las ayudas por gastos generados por sí mismo o por sus familiares, siempre que éstos sean integrantes de la unidad familiar o se prevea expresamente en alguna ayuda específica con carácter excepcional. A estos efectos, se entenderá por unidad familiar la integrada, además de por el empleado, por los siguientes miembros, si los hubiera: su cónyuge; los hijos menores propios, bien sean por naturaleza, adopción o acogimiento de carácter permanente o temporal; los hijos mayores de edad propios, que cumplan las condiciones más abajo establecidas; los menores de edad, o los mayores de edad con discapacidad sometidos a la tutela de cualquiera de los cónyuges; así

como los ascendientes en primer grado tanto por consanguinidad como por afinidad. Las parejas de hecho que acrediten su inscripción en el registro de uniones de hecho y las que acrediten una relación de convivencia estable y notoria con carácter inmediato a la presentación de la solicitud con una duración ininterrumpida no inferior a dos años, se asimilarán, tanto respecto a ellas mismas como respecto de sus familiares, a los cónyuges y a los familiares de éstos. El límite de edad de los hijos mayores de edad para solicitar las ayudas se establece en 25 años, salvo para aquellos que tengan una discapacidad igual o superior al 33 %, en los que no existirá dicho límite. En todos los casos se exigirá:

- a. Convivencia en el domicilio familiar, salvo en el caso de los hijos propios que convivan con la persona que tenga la custodia.
 - b. Dependencia económica del causante en relación con el solicitante: se entenderá que existe dependencia económica cuando la persona que conviva con el solicitante carezca de ingresos o estos fueran inferiores al indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) del año al que se refiere la convocatoria, o el que se fije en cada caso legalmente.
3. Todas las ayudas contempladas serán incompatibles con otras de análoga naturaleza y finalidad que el posible beneficiario reciba por los ascendientes y descendientes o por su cónyuge, salvo que la suma del importe de las ayudas abonadas por otras entidades fuera inferior al que efectivamente se concede por cada ayuda, en cuyo caso se abonará la diferencia. El conjunto de las ayudas no podrá exceder en ningún caso del importe de los gastos realizados. Si los gastos realizados fueran de importe inferior al máximo establecido, se percibirá la ayuda, como máximo, por ese inferior importe. Se exigirá declaración jurada por el beneficiario de que no existe incompatibilidad para percibir las ayudas previstas en la solicitud, así como justificación o declaración jurada de que el cónyuge o pareja de hecho no perciba ayuda por el mismo concepto. El mismo justificante de pago no podrá dar lugar a dos ayudas,

asimismo, no se podrán presentar justificantes diferentes por un mismo acto profesional.

4. Si ambos cónyuges o los dos miembros de una pareja de hecho o convivientes trabajan en la Administración de la Comunidad de Madrid, sólo uno de ellos podrá solicitar la ayuda. El incumplimiento de esta obligación generará la pérdida del derecho a la misma.

Artículo 61. Procedimiento para las prestaciones vinculadas a la conciliación

1. La presentación de la solicitud se realizará preferentemente por vía telemática de acuerdo con lo previsto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el modelo normalizado que se apruebe para tal fin. A la solicitud deberá acompañarse toda la documentación necesaria para acreditar el derecho a percibir la ayuda, así como justificación documental de los gastos realizados, de cara a la fijación del importe a que la ayuda debe ascender, en los términos previstos en el artículo 28 de dicho texto legal. El órgano competente requerirá al solicitante, en su caso, para que, en un plazo máximo de diez días hábiles, subsane los errores u omisiones en los que haya incurrido en su solicitud.
2. La presentación de las solicitudes de las ayudas contempladas en este capítulo se podrá realizar desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre, con la justificación del gasto realizado en ese periodo. El abono de los beneficios sociales se realizará en el primer trimestre del año siguiente, una vez valoradas todas las solicitudes presentadas en el período de devengo y establecidas, en su caso, las minoraciones que procedan en función de la cuantía del fondo correspondiente.
3. La falsedad de las declaraciones en los documentos aportados dará lugar a la denegación de la ayuda solicitada o en su caso a la devolución de las cantidades percibidas indebidamente, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria en la que se pudiera incurrir.
4. La gestión y concesión de las prestaciones se efectuará por la dirección general competente en materia de función pública, que informará con

carácter anual a la comisión paritaria de los resultados del ejercicio precedente.

Artículo 62. Condiciones específicas y cuantías de las prestaciones vinculadas a la conciliación

1. Ayuda por ascendientes a cargo: se tendrá derecho a percibir esta ayuda por la carga económica que le haya generado al residente el hecho de tener a su cargo y conviviendo en su domicilio a un ascendiente en primer grado de consanguinidad o afinidad, mayor de 65 años, por el que el residente no perciba la ayuda por persona con discapacidad a cargo. El importe máximo anual de esta ayuda será de 1.100 euros por cada ascendiente.
2. Ayuda por persona con discapacidad a cargo: el residente del que dependa legalmente una persona con discapacidad igual o superior al 33%, tendrá derecho a percibir la presente ayuda por el importe máximo anual de 1.100 euros, por cada sujeto causante, dirigidos a su mejor desarrollo, recuperación y atención
3. Ayuda por nacimiento o adopción: se tendrá derecho a percibir esta ayuda por nacimiento o adopción de un hijo. El importe máximo anual de esta ayuda será de 1.100 euros, por cada hijo nacido o adoptado.
4. Ayuda a víctimas de violencia de género. La residente víctima de violencia de género, tendrá derecho al pago de una ayuda con la finalidad de fomentar su protección y colaborar a la rehabilitación física, psicóloga y emocional. El importe máximo anual de esta ayuda será de 1.100 euros.
5. Ayuda por enfermedades raras: Cuando el propio residente o algún miembro de su unidad familiar padezca una enfermedad que, según los criterios científicos vigentes, sea calificada como rara, tendrá derecho a una ayuda por los gastos médicos o asistenciales en que incurra, así como por los gastos de cualquier otro carácter asociados al tratamiento. Esta ayuda será incompatible, por un mismo sujeto causante, con la ayuda por persona con discapacidad a cargo. El importe máximo anual de esta ayuda será de 1.100 euros, por cada sujeto causante.

6. En caso de que se estableciera una mejora en las cantidades a percibir por los supuestos especificados en este artículo, el residente tendrá derecho al cobro de la mayor cuantía establecida, cualquiera que sea el reglamento que lo establezca, bien sea este convenio u otra normativa.
7. En caso de que existiera una normativa estatal o de la Unión Europea que establezca ayudas por los mismos supuestos especificados en este artículo, el residente tendrá derecho a percibir todas estas ayudas (tanto de la Comunidad de Madrid, como del resto), no siendo incompatibles entre sí.

Artículo 63. Condiciones específicas y cuantías de las prestaciones vinculadas a las ayudas al alquiler

1. El residente que viva de alquiler en la Comunidad de Madrid tendrá derecho a percibir una ayuda económica mensual por una cantidad no inferior a los 280 €.
2. Para poder disfrutar de dicha ayuda, el residente deberá justificar que se encuentra viviendo de alquiler, para lo que deberá presentar contrato de alquiler, que deberá ser de al menos un año de duración.
3. En caso de que se estableciera una mejora en las cantidades a percibir por ayudas al alquiler, el residente tendrá derecho al cobro de la mayor cuantía establecida, cualquiera que sea el reglamento que lo establezca, bien sea este convenio u otra normativa.
4. En caso de que existiera una normativa estatal o de la Unión Europea que establezca ayudas al alquiler, el residente tendrá derecho a percibir todas estas ayudas (tanto de la Comunidad de Madrid, como del resto), no siendo incompatibles entre sí.

Artículo 64. Indemnizaciones por incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte

1. El hecho causante de esta indemnización será la declaración en situación de incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez del residente, o el fallecimiento del mismo.

2. La indemnización por incapacidad permanente absoluta o gran invalidez se abonará al propio residente, siempre que cumpla las condiciones establecidas en el apartado 1 artículo 136, si bien el plazo de tres meses mínimo de servicio activo previsto en el mismo se referirá en ese caso a la fecha del hecho causante. El derecho al abono de las indemnizaciones por incapacidad permanente absoluta y gran invalidez se generará una vez la correspondiente declaración tenga carácter definitivo y, consiguientemente, quede extinguida la relación de empleo con la Administración de la Comunidad de Madrid.
3. En el supuesto de la indemnización por fallecimiento, se abonará a los beneficiarios del residente que reuniera los requisitos enunciados en el artículo 136.1, con la excepción del recogido en el apartado c). A tal efecto el residente designará en un documento específico a quien, en caso de muerte, le corresponda percibir la cantidad fijada. De no existir designación expresa se abonará a los herederos de conformidad con lo dispuesto en las normas sobre sucesión hereditaria que resulten de aplicación. Por la Administración se dispondrá el registro y archivo de la documentación precisa, entre ella la designación de los beneficiarios, que podrá ser modificada a voluntad del residente.
4. Esta indemnización tendrá los siguientes importes máximos:
 - a. 16.000 euros, en caso de incapacidad permanente absoluta.
 - b. 17.000 euros, en los supuestos de gran invalidez o de fallecimiento.
5. Las indemnizaciones se abonarán previa solicitud del residente o su representante legal en el caso de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, o a los beneficiarios que éste designe en caso de fallecimiento, previa solicitud de los mismos, que se tramitarán conforme a lo previsto en el artículo 137.

Artículo 65. Préstamos y anticipos

1. El residente, previa justificación razonada de la necesidad de hacer frente a gastos económicos de naturaleza imprevista o extraordinaria, tendrá

derecho a percibir préstamos sin interés y anticipos con arreglo a los criterios establecidos en los siguientes apartados.

2. Préstamos: La Administración de la Comunidad de Madrid consignará un fondo conjunto para residentes, de ayuda para préstamos. La fijación de los criterios para la concesión de los préstamos se llevará a cabo por una comisión mixta integrada por representantes de la Administración y las organizaciones sindicales presentes en la comisión paritaria. Los préstamos tendrán una cuantía máxima de 3.000 euros, y el plazo máximo de amortización será de treinta y seis mensualidades consecutivas contadas desde el mes siguiente a la fecha de concesión siempre que la vinculación contractual continúe en vigor. Para las solicitudes de concesión de préstamos será documento justificativo suficiente la presentación de factura y/o presupuesto suficientemente detallado. La gestión de los créditos destinados a préstamos se realizará por las consejerías, organismos autónomos y entes correspondientes.
3. Anticipos:
 - a. Sobre mensualidades: Se concederán anticipos de hasta una mensualidad de retribuciones líquidas en el mes corriente, a cuyo efecto se solicitarán con antelación al día 5 de cada mes, y descontándose, asimismo, en la nómina del mes siguiente a aquel en el que se perciba.
 - b. Sobre pagas extraordinarias: Se concederán anticipos de hasta dos pagas extraordinarias dentro del año presupuestario, a descontar en las nóminas de junio y diciembre. La efectividad de los anticipos se realizará con el abono de la nómina del mes siguiente a su solicitud.

CAPÍTULO IV

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

SECCIÓN 1ª. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y BIENESTAR EN EL TRABAJO

Artículo 66. Principios generales

1. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el residente tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que comporta un paralelo deber de la Administración de la Comunidad de Madrid de proporcionar protección al personal a su servicio frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la citada ley, forman parte del derecho del personal a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
2. En cumplimiento del deber de protección, la Administración de la Comunidad de Madrid deberá garantizar la seguridad y la salud de los residentes a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, se elaborará un decreto de adaptación de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales al ámbito del residente, previa negociación con las organizaciones sindicales legitimadas.
3. En el marco de sus responsabilidades, la Administración realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en el conjunto de sus actividades y en todos sus niveles jerárquicos a partir de la evaluación inicial de los riesgos y la correspondiente planificación de la actividad preventiva y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud del personal, con las especialidades que se recogen en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente y vigilancia de la salud, mediante los

instrumentos necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de la citada ley.

4. La Administración de la Comunidad de Madrid está obligada a garantizar una formación teórica, práctica, suficiente y adecuada en estas materias a todos los residentes, haciendo especial incidencia cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas tecnologías, equipos o materiales que pueden ocasionar riesgos para el propio empleado, o para el resto.
5. Corresponde a cada residente velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con la formación recibida y las instrucciones de la administración.

Artículo 67. Servicios de prevención

1. Se entiende como servicio de prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello a la Administración de la Comunidad de Madrid, al residente y a sus representantes y a los órganos de representación especializados, ofreciendo siempre el tipo de colaboración que facilite la actuación autónoma de las unidades afectadas.
2. Para el ejercicio de sus funciones, que serán las recogidas en el artículo 31 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, se deberá facilitar a dichos servicios el acceso a la información y documentación que precise y deberá contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vayan a desarrollar.

Artículo 68. Revisiones médicas

1. Se procederá a realizar reconocimientos médicos al residente, en los siguientes casos:
 - a. Una vez al año se realizará un reconocimiento médico para todo el residente que lo solicite. A estos efectos, la administración adoptará las medidas informativas y de divulgación precisas entre el conjunto del personal destinatario del mismo.
 - b. En materia de prevención de riesgos laborales, la Administración de la Comunidad de Madrid garantizará al residente a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, como mínimo con carácter anual, en función de los riesgos inherentes al trabajo en las condiciones fijadas en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.
2. La vigilancia periódica del estado de salud del residente en función de los riesgos inherentes al trabajo a que hace referencia la letra b) del apartado anterior se realizará mediante:
 - a. Un examen de salud inicial después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.
 - b. Un examen de salud de los residentes que reanuden el trabajo tras una situación de incapacidad temporal de más de treinta días, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar las acciones de protección apropiadas.
 - c. Un examen de salud a intervalos periódicos, específico, por trabajar con determinados productos o en determinadas condiciones reguladas por una legislación específica que así lo exija, o según riesgos determinados por la evaluación de riesgos, o a petición del residente, cuando crea que las alteraciones de su salud son producidas por la actividad laboral.

- d. Un examen de salud para residentes especialmente sensibles a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida.
- 3. Tanto los reconocimientos médicos anuales como los exámenes de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo tendrán carácter voluntario y sólo se llevarán a cabo cuando el residente preste su consentimiento. De este carácter voluntario únicamente se exceptuarán, previo informe del Comité de Empresa del personal en formación, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del residente o para verificar si su estado de salud puede constituir un peligro para él mismo, para los demás empleados o para otras personas relacionadas con el centro de trabajo, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. Las medidas de vigilancia y control de la salud se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. La vigilancia de la salud estará sometida a los protocolos específicos con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el residente cumpliendo, en cualquier caso, la normativa en prevención de riesgos laborales. A partir de estas actuaciones, y de acuerdo con el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, se deberán establecer conclusiones derivadas de los reconocimientos médicos efectuados en relación con la aptitud del residente para el desempeño del puesto de trabajo, con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, o adaptación del trabajo a las circunstancias del trabajador.
- 4. Con carácter general, los servicios de prevención colaborarán:
 - a. Con los servicios de atención primaria de salud y de asistencia sanitaria especializada para el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de enfermedades relacionadas con el trabajo, y con las Administraciones sanitarias competentes en la actividad de

salud laboral que se planifique, siendo las unidades responsables de salud pública del Área de Salud, que define la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, las competentes para la coordinación entre los servicios de prevención que actúen en esa Área y el sistema sanitario.

- b. En las campañas sanitarias y epidemiológicas organizadas por las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria u otras campañas sanitarias de promoción de la salud.
5. Los reconocimientos médicos anuales o exámenes de salud se realizarán dentro de la jornada laboral y el tiempo empleado para su realización, incluyendo el tiempo preciso para el desplazamiento, será considerado como tiempo de trabajo. Excepcionalmente, en el supuesto de jornadas del turno de tarde o noche, cuando no haya dicha coincidencia horaria y el reconocimiento o examen deba realizarse necesariamente fuera de su jornada laboral, se compensará al residente con un total de 3 horas a efectos del cómputo de tiempo de trabajo, siempre y cuando la Comunidad de Madrid no haya posibilitado la realización del mismo en el propio centro de trabajo.

Artículo 69. Prevención de riesgos laborales y medio ambiente.

Las estrategias de prevención de riesgos laborales, sin perjuicio de su orientación preferente hacia los riesgos específicos asociados al desempeño de los diferentes puestos de trabajo, se implementarán, en su caso, en coherencia con los objetivos, actuaciones y protocolos previstos en la normativa en cada momento vigente en materia de preservación del medio ambiente y de lucha contra el cambio climático, de forma que se contribuya con ello a una protección integral de la salud del residente ante cualquier tipo de amenaza potencial a la que pudiera estar sujeto.

Artículo 70. Incapacidad temporal, maternidad y paternidad

1. En los supuestos de incapacidad temporal se aplicará la legislación básica vigente y el Acuerdo de 2 de octubre de 2018, del Consejo de Gobierno,

por el que se establece el régimen de mejoras en la situación de incapacidad temporal por contingencias comunes y el número de días de ausencia por enfermedad, o el que, en su caso, le sustituya.

2. El residente en servicio activo que haga uso del permiso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, tendrá derecho a percibir una prestación económica complementaria con cargo a la Administración de la Comunidad de Madrid, cuya cuantía será la diferencia existente entre el importe del subsidio que se le abone por dicha contingencia de conformidad con el régimen de seguridad social en el que se encuentren encuadrados y la totalidad de sus retribuciones. Esta prestación complementaria se devengará a partir del primer día del permiso y se extenderá a lo largo de toda su duración.
3. En el caso de una incapacidad temporal, el residente tendrá derecho a percibir una prestación económica complementaria con cargo a la Administración de la Comunidad de Madrid, cuya cuantía será la diferencia existente entre el importe del subsidio que se le abone por dicha contingencia de conformidad con el régimen de seguridad social en el que se encuentren encuadrados y la totalidad de sus retribuciones. Esta prestación complementaria se devengará a partir del primer día de la declaración de la incapacidad y se extenderá a lo largo de toda su duración.
4. Para el cálculo de la totalidad de las retribuciones que se mencionan en los apartados 2 y 3 del presente artículo, se tendrán en cuenta el salario base, todos los complementos estipulados y un prorrateo de las guardias de presencia física realizadas los últimos 6 meses.
5. Ante la recomendación del servicio de prevención de riesgos laborales relativa a la necesidad para un residente de exención en la realización de guardias, ello no provocará para este, merma retributiva alguna, debiéndose complementar el sueldo mediante el abono de 51 horas de guardia de presencia física de día laboral al mes en caso de exención permanente. Si la recomendación fuere temporal, la complementación

- se realizará mediante un prorrateo de las guardias realizadas durante los 6 meses anteriores a la exención, mientras dure esta.
6. Si desde el servicio de prevención de riesgos laborales se considera que es necesaria una exención en la realización de guardias (de cualquier tipo), se deberá complementar el sueldo mediante el cobro de 51 horas laborales de guardia de presencia física al mes en caso de exención permanente. Si la exención de guardias es temporal, esta complementación se hará mediante un prorrateo de las guardias de presencia física realizadas los últimos 6 meses, mientras dure la exención.
 7. El residente deberá presentar los partes de baja y alta de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.
 8. En el caso de que un residente se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, ello no supondrá perjuicio alguno para el resto de sus compañeros residentes, que no podrán ser trasladados de la rotación en la que se encuentren, ni ver modificado su itinerario formativo para cubrir el puesto de su compañero. Este criterio se aplicará igualmente a las guardias (de cualquier tipo), no debiendo el resto de compañeros realizar más guardias (de cualquier tipo) de las habituales porque otro residente se encuentre en Incapacidad Temporal, quedando esos puestos no estructurales sin cubrir. No obstante, si algún otro residente desea cubrir la baja de su compañero, podrá hacerlo de forma voluntaria, siempre y cuando no se superen las limitaciones especificadas en el artículo 19 del presente convenio.

Artículo 71. Derecho a lugares de descanso digno

De conformidad con el artículo 9 del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las Disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en los Lugares de Trabajo, los lugares de trabajo deberán cumplir las disposiciones

del anexo V del Real Decreto, en cuanto a servicios higiénicos y locales de descanso.

SECCIÓN 2ª. ADAPTACIÓN DE FUNCIONES Y MOVILIDAD POR RAZÓN DE SALUD

Artículo 72. Consideraciones generales

Serán de aplicación las previsiones contenidas en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social: artículos 35 y 36, especialmente.

Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación. Se entiende por igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por motivo o por razón de discapacidad, en el empleo, en la formación y la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo.

Se entenderán nulas y sin efecto las previsiones contenidas en el presente convenio que den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de discapacidad, en los ámbitos del empleo, en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo

TÍTULO III

FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

CAPÍTULO I

FORMACIÓN

Artículo 73. Objetivos y líneas programáticas

1. La política formativa del residente se ajustará a los criterios de planificación estratégica y a los instrumentos normativos que se adopten para la innovación y mejora de la gestión de la formación del conjunto de los recursos humanos disponibles de la Administración de la Comunidad de Madrid. En este sentido, se constituirá como un instrumento preferente para alcanzar la permanente adecuación del residente a los requerimientos para la prestación de los servicios públicos a través de los nuevos sistemas de gestión que procedan en cada momento y, a su vez, como elemento esencial en su motivación y desarrollo profesional. Asimismo, la política formativa se orientará a garantizar a todo residente la efectividad del derecho a la formación continua reconocida en el artículo 14.g) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
2. En todo caso, las acciones formativas que se programen dentro de los planes de formación que se aprueben, atenderán concretamente a las necesidades formativas del residente derivadas de cambios organizativos o requeridos para el desempeño del puesto de trabajo, así como las que fomenten su desarrollo personal y profesional.
3. Hay que tener en cuenta que muchos cursos dan derecho a la obtención de créditos de formación continuada. Dichos créditos obtenidos durante la realización de la residencia, serán tenidos en cuenta para bolsas de trabajo, oposiciones, etc., de la misma forma que se tendrían en cuenta si se hubieran obtenido fuera del periodo formativo de la residencia.
4. Los residentes tendrán acceso a la formación de la Fundación Tripartita y a cualquier otra actividad formativa que ofrezca la Comunidad de Madrid.
5. Los residentes tendrán prioridad sobre el resto del personal a la hora de acceder a los cursos de formación continuada que oferte su centro formativo.

Artículo 74. Definiciones

1. Curso. Toda aquella actividad formativa, independientemente de su duración o categoría educativa, que conlleva la obtención de un certificado
2. Curso de asistencia obligatoria.
 - a. Los incluidos dentro del programa docente de la especialidad
 - b. Los que considere el tutor, en connivencia con la comisión de docencia
 - c. Los que así estipule el centro sanitario donde el residente cursa la especialidad
 - d. Los que así estipule la Comunidad de Madrid
3. Rotación Interna. Rotaciones por centros que estén previstas en el programa de formación o en la acreditación otorgada al centro o unidad docente en el que se desarrolla la residencia. Las rotaciones internas no tendrán la consideración de curso de asistencia obligatoria.
4. Rotación Externa. Periodo formativo en centros no previstos en el programa de formación ni en la acreditación otorgada al centro o unidad docente en los que se desarrolla la residencia. Los cursos de asistencia obligatoria (definidos en el punto 2 de este artículo) no tendrán nunca la consideración de rotación externa, ni siquiera, aunque se realicen fuera de la comunidad autónoma de Madrid.

Artículo 75. Desarrollo de la formación dentro de la jornada laboral

1. Dentro de la jornada laboral ordinaria habitual, se dedicará un mínimo de 7 horas semanales para formación no asistencial en competencias de la especialidad (formación clínica teórica, formación en investigación, en gestión, etc.). Estas horas contarán como parte de la jornada laboral ordinaria, siendo consideradas tiempo de trabajo efectivo y estando remuneradas. Estas 7 horas podrán ser divididas, pero nunca en periodos menores de 2 horas al día.
2. Dentro de estas horas semanales para formación, se impartirá al residente formación en legislación, durante los 2 primeros años de su

residencia. Esta formación será organizada por la comisión de docencia del centro donde se desarrolle la residencia.

Artículo 76. Permisos para formación y compatibilidad con la jornada laboral

1. El residente tendrá derecho a 15 días hábiles al año para la realización de cursos. Estos días serán remunerados y contarán como tiempo trabajado efectivo.
 - a. Los días empleados en cursos de asistencia obligatoria no serán descontados de estos 15 días anuales.
 - b. Se podrán exceder estos 15 días anuales siempre que se muestren de acuerdo el tutor y la comisión de docencia. Estos días adicionales contarán como tiempo de trabajo efectivo. Podrán no estar retribuidos o estarlo parcialmente a criterio del centro sanitario donde el residente realice su formación o bien según los acuerdos internos del centro que hayan sido adoptados.
2. Los residentes tendrán derecho a acudir a al menos un congreso científico de periodicidad anual y será acordado de acuerdo con su tutor. Los días necesarios para la asistencia a dicho congreso se descontarán de los 15 días hábiles anuales disponibles para formación.
3. Los cursos de asistencia obligatoria se llevarán a cabo, preferentemente, dentro de la jornada laboral ordinaria. Las horas de realización de estos cursos contarán para el cómputo máximo de horas laborales por semana, serán consideradas tiempo de trabajo efectivo y estarán remuneradas.
4. En caso de que un curso de asistencia obligatoria deba realizarse fuera de la jornada laboral ordinaria, las horas de duración de dicho curso podrán articularse de dos formas
 - a. Serán consideradas como jornada complementaria, y deberán remunerarse como tal.
 - b. Sustituirán, en número de horas equivalente, a la jornada laboral ordinaria. En este caso, deberán agruparse las horas de varios días de curso para sustituir días enteros de la jornada laboral ordinaria habitual.

5. Se considera incompatible la asistencia a un curso y estar de guardia al mismo tiempo. No obstante, el residente podrá compaginar asistencia a cursos de asistencia obligatoria con periodos de guardia (de cualquier tipo) si se realizan de forma consecutiva, y nunca simultánea.
 - a. Durante la realización de un curso de asistencia obligatoria, el residente podrá realizar guardias de cualquier tipo, pero ello no será justificación para la no asistencia presencial al curso.
 - b. La suma de tiempos de la jornada laboral ordinaria (en caso de haberla), de la asistencia al curso y de la realización de la guardia no podrá superar en ningún caso las 24 horas, tras lo cual se deberá cumplir con un descanso de 12 horas consecutivas hasta el inicio de la próxima jornada (que podrá ser la jornada laboral ordinaria o la asistencia al curso).
 - c. Si la suma de tiempos de la jornada laboral ordinaria (en caso de haberla), de la asistencia al curso y de la realización de la guardia alcanza las 12 horas o más dentro de un día natural (bien consecutivas, bien por suma de tiempos de jornadas que distan unas de otras una hora o menos) también se deberá cumplir con un descanso de 12 horas consecutivas hasta el inicio de la próxima jornada como se especifica en el apartado anterior.
 - d. Si el cumplimiento de un descanso impidiera acudir a un curso de asistencia obligatoria, se considerará una incompatibilidad y el residente no podrá realizar dicha guardia.
 - e. El residente no podrá ser obligado a realizar guardias si éstas son incompatibles con la asistencia al curso, bien porque coincidan en el tiempo, bien porque el cumplimiento del descanso impida al residente la asistencia al curso.

Artículo 77. Rotaciones externas

1. Los residentes podrán realizar rotaciones externas (definidas en el artículo 74.4 del presente convenio) siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a. Ser propuesta por el tutor a comisión de docencia, especificando los objetivos que se pretenden, que deben referirse a la ampliación de conocimientos o al aprendizaje de técnicas no practicadas en el centro y que, según el programa de formación, son necesarias o complementarias a éste.
 - b. Que se realicen preferentemente en centros acreditados para la docencia o en centros nacionales o extranjeros de reconocido prestigio.
 - c. En las especialidades cuya duración sea de cuatro o más años, no podrá superar los cuatro meses continuados dentro de cada periodo de evaluación anual, ni 12 meses en el conjunto del periodo formativo de la especialidad de que se trate.
 - d. En las especialidades cuya duración sea de uno, dos o tres años, el periodo de rotación no podrá superar los dos, cuatro o siete meses respectivamente, en el conjunto del periodo formativo de la especialidad que se trate.
 - e. Que la comisión de docencia de destino manifieste expresamente su conformidad, a cuyos efectos se tendrán en cuenta las posibilidades docentes del dispositivo donde se realice la rotación.
2. Para las especialidades cuya duración sea de cuatro o más años, durante el periodo que dura la residencia, el residente tendrá derecho a la realización de cuatro meses de rotación externa que no podrán ser denegados por los organismos oficiales. Para las especialidades de 3 años o menos de duración, este derecho tendrá una duración de dos meses.
 3. El centro donde se haya realizado la rotación externa emitirá el correspondiente informe de evaluación siguiendo los mismos parámetros que en las rotaciones internas previstas en el programa formativo, siendo responsabilidad del residente el traslado de dicho informe a la secretaría de la comisión de docencia de origen para su evaluación en tiempo y forma. Las rotaciones externas autorizadas y evaluadas conforme a lo previsto en este artículo, además de tenerse en

- cuenta la evaluación formativa y anual, se inscribirán en el libro del residente.
4. Siempre y cuando la rotación externa se realice dentro del periodo que figura en el contrato del residente, no existe limitación de tiempo a cuándo puede ser desarrollada.
 5. Con respecto a los días festivos, al residente se le aplicarán los correspondientes a la localidad donde esté realizando la rotación externa.

Artículo 78. Financiación de la formación

1. Los cursos de asistencia obligatoria serán financiados por la institución/centro sanitario donde el residente curse la especialidad
 - a. Cuando el residente se vea obligado a desplazarse para su realización a un lugar situado fuera de la zona del abono transporte que tenga reconocido por la Comunidad de Madrid, se abonarán los correspondientes gastos de viaje, de acuerdo con el régimen de indemnizaciones general previsto en el presente convenio.
 - b. En el caso de que haya una cuota de inscripción, matrícula y/o mensualidades, se abonarán dichos conceptos.
2. Durante las rotaciones externas, la gerencia del centro de origen se compromete expresamente a continuar abonando al residente la totalidad de sus retribuciones, incluidas las derivadas de la atención continuada que realice durante la rotación externa.
 - a. En caso de que no se realice atención continuada durante la rotación externa, se abonará el importe correspondiente a la realización de 51 horas laborales de guardia de presencia física.
3. Las rotaciones externas darán derecho a la percepción de gastos de viaje, conforme a las normas y acuerdos que resulten de aplicación a las entidades titulares de la correspondiente unidad docente.
4. Cuando para realizar una rotación interna el residente se vea obligado a desplazarse para su realización a un lugar situado fuera de la zona del

abono transporte que tenga reconocido por la Comunidad de Madrid, se abonarán los correspondientes gastos de viaje, de acuerdo con el régimen de indemnizaciones general previsto en el presente convenio.

CAPÍTULO II

DEBER GENERAL DE SUPERVISIÓN Y RESPONSABILIDAD

PROGRESIVA DEL RESIDENTE

Artículo 79. El deber general de supervisión

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 104 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, en el artículo 34.b) de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud y en el artículo 12.c) de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, toda la estructura del sistema sanitario estará en disposición de ser utilizada en las enseñanzas de grado, especializada y continuada de los profesionales.
2. Dicho principio rector determina que las previsiones de cualquier normativa vigente se entiendan sin perjuicio del deber general de supervisión inherente a los profesionales que presten servicios en las distintas unidades asistenciales donde se formen los residentes. Dichos profesionales estarán obligados a informar a los tutores sobre las actividades realizadas por los residentes.
3. Los responsables de los equipos asistenciales de los distintos dispositivos que integran las unidades docentes acreditadas para la formación de especialistas programarán sus actividades asistenciales en coordinación con los tutores de las especialidades que se forman en los mismos, a fin de facilitar el cumplimiento de los itinerarios formativos de cada residente y la integración supervisada de estos en las actividades asistenciales, docentes e investigadoras que se lleven a cabo en dichas unidades, con sujeción al régimen de jornada y descansos previstos por la legislación aplicable al respecto.

Artículo 80. La responsabilidad progresiva del residente

1. El sistema de residencia al que se refiere el artículo 20 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, implica la prestación profesional de servicios por parte de los titulados universitarios que cursan los programas oficiales de las distintas especialidades en Ciencias de la Salud. Dicho sistema formativo implicará la asunción progresiva de responsabilidades en la especialidad que se esté cursando y un nivel decreciente de supervisión, a medida que se avanza en la adquisición de las competencias previstas en el programa formativo, hasta alcanzar el grado de responsabilidad inherente al ejercicio autónomo de la profesión sanitaria de especialista.
2. En aplicación del principio rector que se establece en el artículo anterior, los residentes se someterán a las indicaciones de los especialistas que presten servicios en los distintos dispositivos del centro o unidad, sin perjuicio de plantear a dichos especialistas y a sus tutores cuantas cuestiones se susciten como consecuencia de dicha relación.
3. La supervisión de residentes de primer año será de presencia física, sea cual sea la hora del día, y se llevará a cabo por los profesionales que presten servicios en los distintos dispositivos del centro o unidad por los que el residente esté rotando o prestando servicios de atención continuada. Los mencionados especialistas visarán por escrito las altas, bajas y demás documentos relativos a las actividades asistenciales en las que intervengan los residentes de primer año. Las previsiones contenidas en este apartado se adaptarán a las circunstancias específicas de supervisión en las especialidades cuya duración sea de un año.
4. La supervisión decreciente de los residentes a partir del segundo año de formación tendrá carácter progresivo. A estos efectos, el tutor del residente podrá impartir, tanto a este como a los especialistas que presten servicios en los distintos dispositivos del centro o unidad, instrucciones específicas sobre el grado de responsabilidad de los residentes a su cargo, según las características de la especialidad y el proceso individual de adquisición de competencias. En todo caso, el residente, que tiene derecho a conocer a los profesionales presentes en

la unidad en la que preste servicios, podrá recurrir y consultar a los mismos cuando lo considere necesario.

5. En todos los servicios y áreas clínicas se respetará una ratio máxima de 4 residentes por cada adjunto físicamente presente, de los cuales, solo uno de los residentes podrá ser de primer año.
6. Las comisiones de docencia elaborarán protocolos escritos de actuación para graduar la supervisión de las actividades que lleven a cabo los residentes en áreas asistenciales significativas, con referencia especial al área de urgencias o cualesquiera otras que se consideren de interés. Dichos protocolos se elevarán a los órganos de dirección del correspondiente centro o unidad para que el jefe de estudios de formación especializada consensue con ellos su aplicación y revisión periódica.

TÍTULO IV

RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 81. Estructura del sistema retributivo

De acuerdo con lo establecido en el artículo 7 del Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, la retribución de los residentes, de acuerdo con lo que se determine en las respectivas leyes de presupuestos, comprenderá los siguientes conceptos:

1. Sueldo, cuya cuantía será equivalente a la asignada, en concepto de sueldo base, al personal estatutario de los servicios de salud en función del título universitario exigido para el desempeño de su profesión, atendiendo, en el caso de los residentes, al exigido para el ingreso en el correspondiente programa de formación.
2. Complemento de grado de formación, cuya percepción se devengará a partir del segundo curso de formación. Estará destinado a retribuir el nivel de conocimientos, así como la progresiva adquisición de

responsabilidades en el ejercicio de las tareas asistenciales. Su cuantía será porcentual respecto al sueldo. Los porcentajes serán los siguientes:

- a. Residentes de segundo curso: diez por ciento.
 - b. Residentes de tercer curso: veinte por ciento.
 - c. Residentes de cuarto curso: treinta por ciento.
 - d. Residentes de quinto curso: cuarenta por ciento.
3. Complemento de atención continuada, destinado a remunerar la atención a los usuarios de los servicios sanitarios de manera permanente y continuada. El valor de este complemento se detalla a continuación:
- a. Residentes de primer año:
 - i. Valor de la hora en día laboral: 13 €
 - ii. Valor de la hora en sábado, domingo o festivo: 14.24 €
 - b. Residentes de segundo año:
 - i. Valor de la hora en día laboral: 15.17 €
 - ii. Valor de la hora en sábado, domingo o festivo: 16.62 €
 - c. Residentes de tercer año:
 - i. Valor de la hora en día laboral: 16.25 €
 - ii. Valor de la hora en sábado, domingo o festivo: 17.81 €
 - d. Residentes de cuarto año:
 - i. Valor de la hora en día laboral: 18.42 €
 - ii. Valor de la hora en sábado, domingo o festivo: 20.18 €
 - e. Residentes de quinto año:
 - i. Valor de la hora en día laboral: 19.5 €
 - ii. Valor de la hora en sábado, domingo o festivo: 21.37 €
 - f. El valor de la hora de guardia de los días 24, 25 y 31 de diciembre, y 1 y 6 de enero, será el doble del valor de la hora de guardia en sábado, domingo o festivo, del año de residencia correspondiente.
 - g. Una vez se revise el importe de la hora de guardia del personal facultativo especialista y con la misma fecha de efectos económicos, los importes de la hora de guardia del personal sanitario en formación serán equivalentes como mínimo, en

todos los aspectos, al resultado de aplicar sobre dicho precio/hora los siguientes porcentajes:

- i. Residente 1º año: 60 % del F.E.A.
 - ii. Residente 2º año: 70 % del F.E.A.
 - iii. Residente 3º año: 75 % del F.E.A.
 - iv. Residente 4º año: 85% del F.E.A.
 - v. Residente 5º año: 90 % del F.E.A.
- h. Las guardias localizadas tendrán en todos los casos el 50% del valor de las guardias de presencia física.
4. Cuando se revise el importe de la hora de guardia del personal facultativo especialista, se actualizará el de los residentes con la misma fecha de efectos económicos.
 5. Debido al elevado coste de la vida en la Comunidad de Madrid, se percibirá un plus de residencia, tal y como recoge el Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, de manera similar a la percibida por aquellos residentes en otras Comunidades Autónomas, que será de (...) euros, sujeto a posibles modificaciones en futuras revisiones de este convenio.
 6. Los residentes percibirán dos pagas extraordinarias que se devengarán semestralmente, en los meses de junio y diciembre, abonándose junto al salario correspondiente a dichos meses. El importe de cada una de ellas será, como mínimo, de la suma de una mensualidad del sueldo y de todos los complementos que perciban, con excepción del complemento de atención continuada.

Artículo 82. Devengo de las retribuciones

1. El devengo de las retribuciones tendrá carácter mensual y se efectuará conforme a lo que se establece en el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores y en la normativa por la que se regula el procedimiento de elaboración y gestión de las nóminas del personal al servicio de la Comunidad de Madrid aprobada por la consejería competente en materia de hacienda, reflejará todos los conceptos retributivos y, en su caso, descuentos si los hubiera y en qué concepto.

2. El salario por el importe que figure en la nómina se abonará a la cuenta que el residente designe en cualquier entidad financiera antes de fin de mes, mediante transferencia bancaria, salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada, procurándose que con la suficiente antelación se cumplimenten los trámites necesarios a fin de que la efectiva percepción del salario tenga lugar sin que haya comenzado el mes posterior.
3. El modelo de nómina será el mismo para todos los empleados y será el que se defina por la Orden del ministerio competente en materia laboral.
4. Los órganos competentes para la gestión de la nómina pondrán a disposición del residente, el penúltimo día hábil de mes correspondiente, los recibos individuales de salario en soporte digital, ubicado en la Plataforma Autoservicio del Empleado, o aplicación equivalente.

Artículo 83. Retribución de la jornada complementaria

1. Toda actividad que se realice fuera de la jornada laboral ordinaria tendrá la consideración de jornada complementaria y será retribuida como complemento de atención continuada.
2. Si el residente no realizase, por cualquier motivo, un mínimo de 51 horas de guardia de presencia física en un mes, le serán retribuidas las horas faltantes hasta completar la suma mínima de 51 horas. Dichas horas se abonarán al precio de la hora de una guardia de presencia física de día laboral

Artículo 84. Retribución de las comidas, cenas y desayunos

1. En aquellas jornadas complementarias que engloben la hora de la comida y de la cena, éstas serán proporcionadas por el centro sanitario donde se realice dicha jornada. De la misma forma, si la jornada complementaria se prolonga hasta el día siguiente, también se proporcionará desayuno.
2. En caso de que el centro donde se desarrolle la jornada complementaria no cuente con servicio de restauración, se retribuirán dichas dietas

mediante cheque restaurante o el equivalente en la nómina del residente.

3. Estas dietas no tributarán en ningún caso como retribución en especie.

Artículo 85. Antigüedad

1. El residente tiene derecho a un complemento por antigüedad, que estará constituido por una cantidad fija que se devengará a partir del primer día del mes en que en virtud de la relación laboral que mantiene se cumplan tres, o múltiplo de tres, años de servicios efectivos, en jornada completa.
2. La cuantía y las condiciones de este complemento serán las mismas a la del personal estatutario.