

GUÍA DE JORNADAS TURNOS, HORARIOS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

- Personal Laboral
Convenio Colectivo
de CM. 2025 - 2028
- Personal Funcionario
Acuerdo Administración
y Servicios de CM.
2025 - 2028

www.csit.es csit@csit.es

91.594.39.22 / 95 / 87 C/ Sagasta, 18. Madrid



GUÍA DE JORNADAS, TURNOS, HORARIOS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

- Personal Laboral Convenio Colectivo
CM. 2025 - 2028
- Personal Funcionario Acuerdo
Administración y Servicios CM. 2025 - 2028

(Actualizada a mayo 2025)



Con esta Guía de Jornadas, Turnos, Horarios, Permisos y Excedencias, CSIT UNIÓN PROFESIONAL pone al alcance de tu mano las cuestiones reguladas en el Convenio Colectivo del Personal Laboral y Acuerdo Sectorial del Personal Funcionario de la Administración de la Comunidad de Madrid para el periodo 2025-2028, en cuya negociación se han considerado los cambios producidos en la legislación, de manera que, cada una de las materias que se recogen en los textos convencionales y se explican en esta guía integran y, en algún caso, amplían los derechos recogidos en las modificaciones legislativas más recientes.

Mantener una actualización continua del conjunto de derechos aplicables al personal de la Administración de la C.M., conforme a los cambios legislativos que se producen y conforme a los últimos pronunciamientos judiciales; así como, la conquista de nuevos derechos como la Carrera Profesional, nuevas ofertas de Promoción Interna o un nuevo sistema de Concurso de Traslados para el personal laboral, más ágil y dinámico que el actual, han sido objetivos de CSIT UNIÓN PROFESIONAL en esta negociación.

Esta guía incluye también los acuerdos de la Comisión de Seguimiento y de la Comisión Paritaria respecto de la interpretación del articulado del Convenio y Acuerdo sobre la aplicación de determinados apartados. Constatamos la consolidación de la negociación colectiva como espacio de consenso y soluciones para una mejora continua de las condiciones económicas y de trabajo de personal funcionario y laboral.

CSIT UNIÓN PROFESIONAL no politiza su acción sindical, erigiéndose en la fuente informativa menos partidista, más independiente, rigurosa, eficaz y cercana a los empleados públicos. Solo nos importa representar con independencia y eficacia tus intereses.

Las personas delegadas de CSIT UNIÓN PROFESIONAL en los centros de trabajo, Comités de Empresa y Juntas de Personal, ponemos en lugar prioritario aquello que es de tu interés y expectativa profesional.

Por eso te animamos a unirse a nuestra afiliación, contagiarte de nuestra ilusión y compromiso para mejorar, cambiando las cosas.

¿Por qué CSIT UNIÓN PROFESIONAL?

- ✓ Somos el primer sindicato en el ámbito de la Administración de la Comunidad de Madrid, independiente, reivindicativo y con capacidad para representar y defender los derechos de su personal.
- ✓ Estamos presentes en todos los foros de negociación y representación de los empleados públicos.
- ✓ Tus derechos están siempre representados y protegidos, y en esta tarea, nadie nos gana en ilusión, empeño y tenacidad.
- ✓ Cobertura directa y específica de las necesidades profesionales de cada colectivo a través de nuestra estructura organizativa de Áreas de actividad y sindicatos profesionales federados en CSIT UNIÓN PROFESIONAL.
- ✓ Atención personalizada a nuestros afiliados, seña de identidad de nuestro sindicalismo.
- ✓ Los principios de acción de nuestro sindicalismo los construyes tú, indicándonos cómo proteger aquello que te pertenece; es decir, tus derechos, intereses y expectativas profesionales.
- ✓ Hay mucho por mejorar en las condiciones económicas y de trabajo del conjunto de empleados públicos y CSIT UNIÓN PROFESIONAL es la alternativa transformadora capaz de ello, siempre que te unas a esta causa y nos ilusiona que des el primer paso, afiliándote.



ÍNDICE:

JORNADA, TURNOS Y HORARIOS

• Turnos y horarios.....	<u>7</u>
• Descanso semanal y pausa retribuida.....	<u>9</u>
• Compensaciones.....	<u>10</u>
• Calendarios Laborales	<u>11</u>
• Vacaciones Anuales.....	<u>12</u>
• Días Adicionales de vacaciones	<u>13</u>
• Disfrute de vacaciones cuando coinciden con una IT	<u>14</u>
• Flexibilidad horaria: conciliación	<u>15</u>
• Adaptación progresiva de la jornada en caso de tratamientos oncológicos de especial gravedad	<u>16</u>
• Reducciones jornadas retribuidas	<u>17</u>
• Reducciones jornada sin retribuir	<u>19</u>
• Bolsa de horas para favorecer la conciliación	<u>20</u>
• Medidas específicas de adaptación de jornada y horarios para víctimas violencia de género o terrorismo	<u>21</u>
• Cómo calcular la jornada de trabajo cuando el tiempo de contrato es inferior al año.....	<u>22</u>

TIPOS DE PERMISOS

• Por fallecimiento de familiar	<u>25</u>
• Por accidente o enfermedad grave	<u>26</u>
• Qué se entiende por enfermedad o accidente grave	<u>27</u>
• Por matrimonio	<u>27</u>
• Por exámenes	<u>28</u>
• Por formación	<u>29</u>

• Por deber inexcusable de carácter público y personal	<u>30</u>
• Por cambio de domicilio y de reservista voluntario ...	<u>31</u>
• Para actividades de sindicatos	<u>31</u>
• Por asuntos particulares	<u>32</u>
• Por deberes relacionados con la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo	<u>33</u>
• Permisos adicionales por deberes de conciliación	<u>34</u>
• Por nacimiento y lactancia	<u>35</u>
• Por adopción o acogimiento	<u>36</u>
• Durante el periodo de gestación	<u>36</u>
• Permiso parental.....	<u>37</u>
• Por violencia de género	<u>38</u>
• Derechos específicos por violencia intragénero	<u>39</u>
• Derechos específicos por terrorismo	<u>39</u>

TIPOS DE EXCEDENCIAS

• Tipos de excedencias	<u>42</u>
• Por cuidado de hijo	<u>43</u>
• Para el cuidado de familiares.....	<u>44</u>
• Por razón de violencia de género/terrorista	<u>45</u>
• Forzosa	<u>46</u>
• Por motivos particulares y de conciliación	<u>47</u>
• Por cooperación internacional y voluntaria	<u>48</u>
• Por incompatibilidad	<u>49</u>
• PREGUNTAS MÁS FRECUENTES	<u>50</u>

¿ QUÉ NORMAS REGULAN LA JORNADA DE TRABAJO Y LOS PERMISOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID?

La jornada de trabajo de los empleados públicos se regula en normativa de carácter básico, que la establece por periodos anuales y un promedio de 37 horas y media semanales, de manera que la jornada de trabajo de 35 horas semanales; así como, la adecuación de los sistemas de clasificación profesional al catálogo de titulaciones vigentes, siguen estando en el primer plano de la agenda reivindicativa de CSIT UNIÓN PROFESIONAL.

En otro orden de cosas, por un lado, se regulan los permisos ordinarios, los criterios y su régimen jurídico general y, por otro lado, se regulan los permisos vinculados con la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo. Asimismo, ambos textos convencionales, articulan los permisos retribuidos y no recuperables con una casuística referenciada en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

En última instancia, la jornada de trabajo, así como, los turnos y horarios, encuentran su regulación final en:



**ACUERDO SECTORIAL
para Personal
Funcionario de CM
2025-2028**

**CONVENIO COLECTIVO
para Personal Laboral de
CM
2025-2028**

JORNADAS, TURNOS Y HORARIOS

ACUERDO SECTORIAL
para Personal Funcionario
de CM 2025-2028

CONVENIO COLECTIVO
para Personal Laboral de CM
2025-2028

EBEP

Jornada/Turno	Anual		Semanal	Diaria
	Horas	Jornadas		
¿Cuál es la jornada de trabajo en turnos de mañana y tarde?	1642,5 horas	219 jornadas	37,5 horas de promedio semanal	7,5 horas
¿Cuál es la jornada de trabajo en turno de noche?	1470 horas	147 días	No puede ser en días consecutivos	10 horas

Criterios adicionales:

1. Los días adicionales de vacaciones y de asuntos particulares por antigüedad, restan de la jornada.
2. Se considera jornada nocturna la que se realiza entre las 10 de la noche y las 8 de la mañana.
3. En el turno de noche, tendrá carácter de domingo y festivo cuando la jornada se inicie en la víspera del domingo o festivo.
4. Los trabajadores con la jornada parcial estarán a lo dispuesto en sus contratos.
5. La jornada se computa del 1 de enero al 31 de diciembre.

Turnos	Horarios	Horario flexible (centros que no prestan servicio a turnos)	Horario de obligado cumplimiento	Horario de verano (personal con horario flexible)
Mañana	De 8:00h a 15:30h	Entre 7:00h y 9:00h Entre 14:00h y 17:00h	Al menos 25h semanales, de 9:00h a 14:00h.	De 9:00h a 14.00h.
Tarde	De 15.00h a 22:30h	Entre 13:00h y 15:00h Entre 20:00h y 22.30h	Al menos 25h semanales, de 15:00h a 20:00h	De 15:00h a 20:00h
Noche	De 22:00h a 8:00h
<ol style="list-style-type: none"> La jornada es de 9 horas diarias máximo salvo jornadas especiales. En régimen de teletrabajo promedio mensual de 6 h y 30 m 		<ol style="list-style-type: none"> Siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Mediante Calendario laboral se garantizará la compatibilidad del horario flexible con las actividades y funcionamiento del servicio 		Meses de julio, agosto y septiembre. Con hijo menor de 12 años, también en junio y no lectivos en Navidad y Semana Santa.
<p>Criterios adicionales:</p> <ol style="list-style-type: none"> Los turnos y horarios son fijos y en jornada continuada, salvo excepciones previstas. Los trabajadores en puestos de carrera de personal laboral con nivel 16 o superior, y el personal funcionario con NCD26 o superior, deben hacer 2 tardes a la semana de, al menos, 2 horas cada una. Los Calendarios laborales pueden establecer horarios distintos. Cuando se trabaje a turnos, el horario de obligado cumplimiento es la totalidad de la jornada. 				La jornada se completará entre los meses de enero y noviembre, en los términos que fije el Calendario laboral.

Descanso semanal		Pausa retribuida	
En centros no asistenciales, centros de menores y residencias maternas.	2 días semanales, como regla general sábado y domingo, más los festivos.	En jornadas no inferiores a 7 horas diarias.	30 minutos durante la jornada.
	Si no es posible, se tiene derecho al domingo en semanas alternas y el día anterior o posterior		A partir de la segunda hora.
En centros asistenciales de la AMAS.	2 días /semana más los festivos	En jornadas de 5 a 7 horas diarias.	20 minutos durante la jornada.
	Se debe tender a la alternancia en fines de semana y festivos.		
	No se puede trabajar más de 10 días consecutivos		
En jornada nocturna.	Tres días a la semana, más los descansos necesarios para alcanzar la jornada anual pactada.	En jornadas de 3 a 5h diarias.	15 minutos durante la jornada.
En jornadas especiales.	El descanso semanal es el establecido en su regulación específica.	En jornadas partidas	15 minutos en cada uno de los 2 tramos de jornada.

Criterios adicionales:

1. Los calendarios laborales pueden acordar alternancia y rotación en los descansos semanales durante los periodos de navidad y semana santa.
2. La pausa retribuida se considera tiempo de trabajo efectivo.

Por los días 24 y 31 de diciembre	Por la semana de San Isidro	Por caer festivo en sábado	Por trabajo en domingo y festivo
<ul style="list-style-type: none"> • Los servicios y unidades de carácter administrativo cierran. • Si coinciden en sábado o domingo, se compensa con 2 días de descanso adicional. • Las oficinas, servicios y centros que no cierren, compensan con 2 días de descanso adicional. • Estos descansos adicionales reducen 2 jornadas en cómputo anual. • El periodo de disfrute es desde su devengo hasta el 31 de diciembre del año siguiente. • Se pueden adicionar a vacaciones o a días de permiso por A.P. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción de 8 horas en la semana de la festividad, aplicable diariamente, aunque se traslade la fiesta por coincidir con domingo. • O al disfrute de un día adicional de permiso retribuido y no recuperable. • En municipios distintos al de Madrid, se puede acordar adecuar este derecho a la semana de la festividad local. • Este permiso adicional reduce 1 jornada en cómputo anual. 	<p>Cuando el régimen de trabajo sea de lunes a viernes, las fiestas que coincidan en sábado, se compensan con 1 día de permiso adicional.</p>	<p>Con carácter general, siempre que organizativamente sea posible, un domingo o festivo exime de trabajar el domingo o festivo siguiente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personal de la AMAS y del SERMAS 30,27 € por día trabajado. • Personal de Menores, residencias maternas y demás: <ol style="list-style-type: none"> 1. Por domingo 25 % del tiempo. 2. Por festivo 50 % del tiempo. • Cuando se compense en tiempo, los descansos adicionales serán en días laborables.

Los calendarios laborales desarrollan y completan en los centros de trabajo, el régimen de jornada, horarios y descansos de los trabajadores. Deben ser negociados y de manera concreta pueden regular:



- Distribución diaria de la jornada.
- Descanso semanal.
- Turnos y horarios.
- Vacaciones.
- Días de libranza.
- Criterios de aplicación de flexibilidad horaria y de conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo.
- Compensación horas de formación.
- Condiciones de acumulación y recuperación de la bolsa de horas.
- El calendario laboral debe ajustarse a lo previsto en el Convenio Colectivo.

- Con carácter general, se aprobarán en el último trimestre del año y, con independencia de su vigencia, se aplicarán por años naturales.
- Pueden prever otro régimen de disfrute de las vacaciones y mecanismos para poder disfrutar, al menos, la mitad de las vacaciones de forma coincidente con el cónyuge, pareja de hecho o conviviente, de acuerdo con el art.109.
- Pueden regular la aplicación, al personal con horario fijo, de las medidas de flexibilidad horaria previstas en el art.111.

Duración y devengo	Régimen de disfrute	Reglas adicionales
<ul style="list-style-type: none"> • Tendrán una duración de 22 días hábiles. • El periodo de devengo es el año natural. • Los contratos inferiores al año, disfrutarán la parte proporcional que corresponda al tiempo de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Las vacaciones, previa solicitud del trabajador, deben ser autorizadas. • Se disfrutarán dentro del año natural y hasta 31 de enero del año siguiente. • Pueden ser en periodos mínimos de 5 días hábiles. • De ordinario entre el 1 de julio y el 30 de septiembre. • Se puede solicitar el disfrute independiente de hasta 7 días hábiles por año. • En los supuestos de cierre o alta actividad del centro en periodo vacacional se disfrutarán en ese periodo (ver art.109, 1 y 2 CC) 	<ul style="list-style-type: none"> • Las retribuciones serán igual al salario más complementos personales y de puesto que se vinieran percibiendo. • No pueden ser sustituidas por compensaciones económicas excepto contratos inferiores a un año o superiores si no se han disfrutado por IT, riesgo durante embarazo o supuesto análogo. • Los periodos por IT se consideran servicio activo a efectos del devengo de vacaciones. • El mes de vacaciones se fijará por acuerdo entre los trabajadores y en caso de desacuerdo por rotación. • Las vacaciones se solicitarán con la antelación que diga el calendario laboral.
<ol style="list-style-type: none"> 1. A efectos de vacaciones no se consideran días hábiles los sábados, domingos y festivos. 2. Para el personal que trabaje en régimen de turnos de lunes a domingo, no se consideran días hábiles los días de descanso semanal ni los descansos por festivo. 		

Días de vacaciones por antigüedad

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los días adicionales de vacaciones siguientes:



Con 15 años de servicio	→	23 días hábiles
Con 20 años de servicio	→	24 días hábiles
Con 25 años de servicio	→	25 días hábiles
Con 30 años de servicio	→	26 días hábiles

1. Estos días podrán disfrutarse a partir del día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicio.
2. Igualmente, los días adicionales de vacaciones por antigüedad podrán disfrutarse de manera independiente.
3. También podrán acumularse con los días de asuntos particulares.
4. Podrán disfrutarse en el año de su devengo y hasta el 31 de enero del año siguiente.
5. En régimen de teletrabajo, los días adicionales de vacaciones han de disfrutarse de manera proporcional a los días de jornada presencial y de teletrabajo.

Casuística	Régimen de disfrute
¿Cuándo disfruto las vacaciones si estoy de IT en el momento de iniciarlas?	<ul style="list-style-type: none"> • Se deben disfrutar a partir del día siguiente al del alta médica. • Se pueden disfrutar hasta 18 meses después a contar desde el 31 de diciembre del año al que correspondan.
¿Qué pasa con las vacaciones que me falten por disfrutar, si durante su disfrute me sobreviene una IT?	<ul style="list-style-type: none"> • Las vacaciones quedan interrumpidas y puedes disfrutar el tiempo que quede a partir del día siguiente al del alta médica. • Se pueden disfrutar hasta 18 meses después a contar desde el 31 de diciembre del año al que correspondan.
¿Cuándo disfruto las vacaciones si estoy en situación de riesgo durante el embarazo o lactancia, con permiso por parto, adopción o paternidad en el momento de iniciarlas?	<ul style="list-style-type: none"> • Puedes disfrutarlas en fecha posterior. • Cuando por las situaciones y permisos indicados no fuera posible disfrutar las vacaciones en el año natural al que correspondan, se podrán disfrutar en el año siguiente.
¿Y si durante mis vacaciones me sobreviene una situación de riesgo durante el embarazo, permiso o por parto o paternidad?	<ul style="list-style-type: none"> • Las vacaciones quedan interrumpidas y puedes disfrutar el tiempo que quede en fecha posterior, incluso en otro momento dentro del año o en el año natural siguiente.

Casuística

Da derecho a:

- Con hijo menor de 12 años.
- Con familiar con enfermedad grave hasta 2º grado.
- Con persona mayor o con discapacidad del 33% o superior y dependientes.



Flexibilizar en una hora diaria el horario de obligada permanencia.

Hasta 2 horas en el supuesto de hijo menor de un año.

- Con persona con discapacidad igual o mayor del 33% hasta 1º grado.



Flexibilizar en 2 horas el horario de obligada permanencia, para conciliar con el horario de los centros de integración, educa. especial, ocupacional, habilitación o rehabilitación o servicios sociales.

- Por hijo que se escolariza por primera vez en Educación Infantil.
- Por familias monoparentales.



Alterar el horario de obligado cumplimiento de la jornada diaria, para acomodarlo al inicio escalonado de la actividad lectiva.

- Por motivos relacionados con la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo.



Modificar con carácter temporal el horario de obligado cumplimiento, hasta un máximo de 2 horas.

- Por regulación en los calendarios laborales.



Posibilita la aplicación de las medidas de flexibilidad horaria al personal con horario fijo.

Requisitos:

1. Que lo posibiliten las necesidades organizativas o del servicio.
2. Que se disponga de horario flexible, excepto en los casos regulados en calendario laboral.



Las condiciones y el procedimiento para la realización de la actividad laboral a través del sistema de teletrabajo, vienen ya reguladas por el [Decreto 79/2020](#)

Derecho y casuística	Términos y condiciones
Reincorporación al trabajo tras un tratamiento de radioterapia o quimioterapia.	<ul style="list-style-type: none">• Aplicable a personal laboral y funcionario previa solicitud.• Que la adaptación coadyuve a la recuperación o evite situaciones de dificultad y penosidad en el desempeño del trabajo.• Durante un mes desde el alta médica.• Prorrogable por 2 periodos de 2 meses en caso de causa justificada.• Hasta un 35% de adaptación (reducción) durante el primer mes, y hasta el 25% en los restantes.
Y con carácter excepcional, en procesos de recuperación y otros tratamientos de especial gravedad, analizados y apreciados por la comisión Paritaria.	

Derecho y casuística	Términos y condiciones	Tiempo máximo
Para el cuidado del cónyuge, pareja de hecho o conviviente, familiar de primer grado o menor en acogimiento o preadopción.	<ul style="list-style-type: none"> • Por enfermedad muy grave. • Hasta la mitad de la jornada de trabajo diaria. 	<p>1 mes, prorrogable.</p> <p>1 mes más en situaciones de extrema gravedad.</p>
Para el cuidado de hijo menor de edad por naturaleza, adopción o acogimiento preadoptivo.	<ul style="list-style-type: none"> • Por cáncer. • Otra enfermedad grave que implique hospitalización de iguales características. • Requiera cuidado directo continuo y permanente. • Se acredite con informe de la entidad sanitaria que corresponda. • Que ambos progenitores trabajen. • Al menos la mitad de la jornada de trabajo diaria. • Acumulable en jornadas completas siempre que se justifique la necesidad. 	<p>1 mes, prorrogable por periodos de 2 meses, hasta que el menor cumpla 18 años.</p>

Condiciones complementarias:

1. Todos los supuestos están vinculados a las necesidades organizativas o del servicio.
2. Para el cuidado de hijo menor de edad, la determinación de las situaciones estarán a los dispuesto en el Real Decreto 1148/2011.
3. Asimismo, cuando ambos progenitores o adoptantes causen derecho por el mismo sujeto y hecho causante, se tendrá derecho a la retribución completa en el supuesto de que el otro progenitor o adoptante no perciba sus retribuciones íntegras.

Derecho y casuística	Términos y condiciones	Tiempo máximo
<p>Personal laboral y funcionario para sí mismo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tener una discapacidad reconocida igual o superior al 33%. • Para recibir tratamiento en centros públicos o privados. • Es preciso informe médico que justifique la necesidad del tratamiento, duración, periodicidad y horarios. • Una reducción de jornada equivalente al tiempo del tratamiento más desplazamientos. 	<p>El tiempo del tratamiento.</p>
<p>Para el cuidado de hijo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Que tenga reconocido un grado II o III de Dependencia. • Para facilitar su atención. • Hasta un 20% de la jornada. • La distribución de la reducción será de mutuo acuerdo, preferentemente en la parte de horario flexible, si lo hubiera. • Se podrá acumular en días completos 	<p>Indefinido. Mientras persista la necesidad.</p>
<p>Todos los supuestos están vinculados a las necesidades organizativas o del servicio</p>		

Derecho y casuística	Términos y condiciones	Tiempo máximo
<p>Para el cuidado directo de un menor de 12 años, persona mayor o persona con discapacidad igual o superior al 33%</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Por razón de guarda legal. • Que requiera especial dedicación. • En el caso de persona con discapacidad, que no desempeñe actividad retribuida. • Hasta un 50% de la jornada diaria. • La solicitud debe concretar la franja horaria de la reducción. • Acumulable en jornadas completas siempre que se justifique la necesidad 	<p>Indefinido. Mientras se mantenga el hecho causante.</p>
<p>Para el cuidado de cónyuge, pareja de hecho, conviviente o familiar hasta segundo grado</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Por accidente o enfermedad. • Edad avanzada. • No se pueda valer por sí mismo. • Que no desempeñe actividad retribuida. • Hasta el 50% de la jornada. • La solicitud debe concretar la franja horaria de la reducción. 	<p>Indefinido. Mientras dure el hecho causante.</p>
<p>Condiciones complementarias:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sujeta a las necesidades organizativas o del servicio. 2. Acumulable en jornadas completas siempre que se justifique la necesidad. 		

Derecho	Casuística	Términos y condiciones	Tiempo máximo
<p>A una bolsa de horas de hasta el 5% de la jornada por cada año natural.</p> <p>Para favorecer la conciliación.</p> <p>Tanto personal laboral como funcionario.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Por hijos con una discapacidad reconocida igual o superior al 33% o menores de 12 años. • Por enfermedad grave de familiar de primer grado. • Por enfermedad leve de hijo menor de 12 años o con una discapacidad reconocida igual o superior al 33%. 	<ul style="list-style-type: none"> • En los días no lectivos del calendario escolar. • Horas necesarias en jornadas completas. • En el caso de enfermedad grave de familiar haber finalizado el permiso previsto a tal fin. • Que se mantenga el hecho causante. • En el caso de enfermedad leve de hijo <12 años, que no dé derecho a permiso. • Otros supuestos apreciados por la CP o CS. 	<p>Máximo 30 horas, acumulables en jornadas completas. En el caso de enfermedad grave de familiar o leve de hijo < 12 años han de ser consecutivas.</p>
<p>Condiciones complementarias:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sujeta a las necesidades organizativas o del servicio. 2. Sujeta a la acreditación del hecho causante. 3. La recuperación de las horas se hará de acuerdo con los Calendarios Laborales, en su defecto, en los tres meses siguientes. 4. Los calendarios laborales podrán regular el uso de las horas sin ser jornadas completas. 			

Derecho	Términos y condiciones
 <p>De la trabajadora víctima de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección y su derecho a la asistencia social integral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción de la jornada sin disminución de retribuciones, en el porcentaje que requieran. • Reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario o aplicación del horario flexible. • Ausencias justificadas, totales o parciales. • Disfrutar las vacaciones en el año natural posterior si no se pudieron disfrutar en el año al que correspondan, y fuera del periodo establecido, si existe causa justificada.
 <p>De los empleados públicos víctimas de terrorismo o sus familiares directos, para hacer efectiva su protección y su derecho a la asistencia social integral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción de la jornada sin disminución de retribuciones, en el porcentaje que requieran. • Reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario o aplicación del horario flexible. • Estas medidas se mantendrán en el tiempo en tanto resulten necesarias.

MEDIDAS ESPECÍFICAS DE ADAPTACIÓN DE JORNADA Y HORARIOS PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO O TERRORISMO
 Art. 117 y 118 CC y Art.63 y 64 AS

Datos a tener en cuenta	Fórmula de cálculo de la jornada de trabajo
<p>TURNOS DIURNOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jornada anual 1.642,5 horas. • En 219 jornadas de trabajo anuales. • De 7 horas y 30 minutos diarios. <p>TURNOS DE NOCHE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jornada anual 1.470 horas. • En 147 jornadas de trabajo anuales. • De 10 horas diarias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Planteamos una regla de tres simple para calcular la jornada que corresponde al tiempo de contrato. • Cojamos el dato de jornada que proceda, en horas o en jornadas (el cálculo sirve para cualquier turno indistintamente). <p>EJEMPLO:</p> <p style="text-align: center;">365 días 1.642,5 horas/año 243 días de contrato X (x = horas a trabajar)</p> <p>¿CÓMO RESOLVEMOS?</p> <p>Paso 1. Multiplicamos los días de contrato (en este caso 243 días) por las horas/año.</p> <p>Paso 2. El resultado anterior lo dividimos entre 365 días.</p> <p>Paso 3. Este último resultado lo dividimos entre 7,5 horas y ya tenemos las jornadas a trabajar.</p>
<p>Desarrollo de un ejemplo sobre un contrato de 1 de enero a 31 de agosto, 8 meses o 243 días.</p>	<p>Ante cualquier incidencia en la jornada de trabajo, consulta a tu delegado o Sección Sindical de CSIT UNIÓN PROFESIONAL en tu centro.</p>

PERMISOS

CONVENIO COLECTIVO
para Personal Laboral de CM
2025-2028

ACUERDO SECTORIAL
para Personal Funcionario
de CM 2025-2028

EBEP

Con carácter general, el régimen de permisos estará a lo dispuesto en los Arts: 48 y 49 del EBEP, y singularmente a lo dispuesto en el CC y el AS

Jornadas, turnos, horarios, permisos
y excedencias

- ✓ Siempre que el hecho causante sea previsible, el permiso se solicitará, al menos, con 2 días hábiles de antelación, y se justificará en un plazo máximo de 5 días hábiles desde la incorporación.
- ✓ Cada día de permiso computa a efectos de jornada a razón de 7 horas y media, 10 horas en el caso del turno de noche.
En caso de jornadas parciales el permiso será proporcional a la jornada que se deba realizar.
- ✓ A efectos de permisos y en todos los supuestos, se asimila a cónyuge la pareja de hecho y la convivencia estable, notoria e ininterrumpida no inferior a 2 años.
- ✓ Todos los permisos por hijo, se aplicarán igual en los casos de adopción, acogimiento o guarda legal

De primer grado de consanguinidad o afinidad		De segundo grado de consanguinidad o afinidad		Norma legal y Artículo
Hecho causante en misma localidad	Hecho causante en distinta localidad	Hecho causante en misma localidad	Hecho causante en distinta localidad	Art. 121 CC Art. 67 AS
3 días hábiles	5 días hábiles	2 días hábiles	4 días hábiles	



Los días de permiso se pueden disfrutar con posterioridad al hecho causante en el plazo de un mes, ya se trate de sepelio, inhumación o incineración.



PERMISO POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE

Casuística	De primer grado de consanguinidad o afinidad	De segundo grado de consanguinidad o afinidad	Norma legal y Artículo
Enfermedad grave de familiar o persona distinta que conviva y requiera cuidado	5 días hábiles	4 días hábiles	Art. 121 CC Art. 67 AS
Enfermedad muy grave de familiar	2 días adicionales siempre que se hayan agotado los 5 días y se mantenga el hecho causante		Art. 129.2, CC Art. 75.2 AS
Fuerza mayor, enfermedad o accidente grave de familiar	Hasta 15 días retribuidos, prorrogables máximo 2 meses, de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que convivan y necesiten cuidados que no pueda prestar otra persona o institución.		Art. 129.4, CC Art. 75.4 AS

1ª. Si las necesidades organizativas lo permiten y el hecho causante se mantiene, el permiso por enfermedad grave podrá disfrutarse de forma fraccionada durante un periodo de tiempo máximo de un mes.

2ª. En caso de enfermedad de hijo/a menores de 16 años, se podrán disfrutar hasta cuatro días consecutivos con el 50% de las retribuciones.

¿QUÉ SE ENTIENDE POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE GRAVE?

(Art.121.2 y 3 CC y Art. 67.2 y 3 AS).

- La dolencia o lesión física o psíquica, con secuelas temporales o permanentes que limiten la actividad habitual con independencia de su hospitalización, cuya gravedad debe informar el médico competente o el servicio de prevención.
- La simple hospitalización u observación en urgencias por más de un día.
- La intervención quirúrgica que requiera hospitalización por más de un día.
- La intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo en domicilio, prescrito por el médico.
- La hospitalización por parto de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.



PERMISO POR MATRIMONIO

(Art.120 CC y Art. 66 AS).

- 15 días naturales y consecutivos, ampliables en 2 días más sin sueldo, de celebrarse fuera del municipio de residencia.
- Se aplica en idénticos términos a la constitución de pareja de hecho mediante la inscripción en registro de uniones de hecho.
- Se puede disfrutar antes del hecho causante, siempre que dentro de los días tenga lugar el matrimonio o la constitución de la pareja de hecho.

Casuística	Tiempo	Requisitos	Norma
Asistir a exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud	Durante los días de la celebración	- Que sean estudios para la obtención de un título académico o profesional.	Art. 122 CC Art. 68 AS
Exámenes carnet conducir		- Que estén convocados por centro oficial reconocido por el Ministerio con competencia en la materia.	
Exámenes oposición		- Que la oposición esté convocada por la CM.	
<p>Están incluidos a efectos de este permiso, los actos de defensa pública de los trabajos de fin de máster y doctorado, las pruebas para títulos oficiales de idiomas, de música y artes escénicas, impartidos por Centros de la Administración de la Comunidad de Madrid; así como, las pruebas para la obtención de certificados de profesionalidad.</p>			

Casuística	Cursos presenciales o semipresenciales	Cursos virtuales	Norma legal
Para cursos de Plan de Formación de la CM y otros promotores	No se contempla límite de cursos, si bien las horas de formación se computarán como tiempo de trabajo hasta 70 horas anuales o la parte proporcional en los supuestos de jornada a tiempo parcial.		 Art.97 CC Art.44 AS
	Se considera tiempo de trabajo el 75% del tiempo del curso	Se considera tiempo de trabajo el 100% del tiempo del curso	Art.95 CC Art.42 AS
	1 día por asignatura matriculada, de las 100h/anuales disponibles, siempre que no se hayan utilizado para cursos de formación		Máximo 5 días para turno de mañana o tarde Máximo 3 días para turno de noche
Preparación de exámenes por estudios académicos, idiomas, etc.			

TIEMPO DE PERMISO: El tiempo indispensable para poder atender el deber inexcusable.

Que no supere la quinta parte de las horas laborales en conjunto trimestral.

Es decir, aproximadamente 82 horas por trimestre.

(Art. 123 CC y Art. 69 AS).

- a) La asistencia a tribunales de justicia previa citación.
- b) La asistencia a plenos o comisiones informativas y de gobierno por concejales de Ayuntamiento.
- c) La consulta electoral tanto en la vertiente de elector como componente de una mesa.
- d) Requerimientos de la Agencia Tributaria u órganos equivalentes de la CM o Ayuntamiento.
- e) La asistencia a sesiones de tribunales de oposición con nombramiento.
- f) La renovación del DNI, pasaporte, obtención del Certificado Digital (Acuerdo C. Paritaria 10/2021), etc., cuando no pueda hacerse fuera de jornada.
- g) Funciones propias de cargos directivos de comunidad de propietario, que no sean delegables y sea imposible hacerlas fuera de jornada.
- h) Asistencia a reuniones del consejo escolar en calidad de representante del personal de administración y servicios.

PERMISO POR CAMBIO DE DOMICILIO

Art. 124 CC y Art. 70 AS



- Un día por traslado de domicilio habitual.

PERMISO RESERVISTA VOLUNTARIO

Art.127 CC y Art. 71 AS

- Durante el tiempo de formación militar básica y específica, y de formación continuada, según legislación, Ley de la carrera militar.

PERMISO PARA ACTIVIDADES DE SINDICATOS



Art. 125 CC y Art. 71 AS

- Hasta 15 días al año.

REQUISITOS:

- Estar afiliado a un sindicato.
- Que la actividad esté prevista en los estatutos de la organización sindical.
- Que se justifique documentalmente la asistencia.

Casuística	Tiempo de permiso	Norma legal
Atender un asunto de carácter particular	6 días al año por asuntos particulares (A/P)	Art. 127.1 CC Art. 73.1 AS
Días adicionales de asuntos particulares por antigüedad	<ul style="list-style-type: none"> - Al cumplir el 6º trienio, 2 días adicionales. - Al cumplir el 8 trienio, 1 día más. - Al cumplir el 9 trienio, 1 día más. - Y así, sucesivamente un día más por cada nuevo trienio que se cumpla. 	Art. 127.2 CC Art. 73.2 AS

- 1.- Se pueden disfrutar hasta el 31 de enero del siguiente año.
- 2.- Los días de disfrute del permiso se deben considerar tiempo de trabajo efectivo.
- 3.- Son de libre disposición y su disfrute a conveniencia del trabajador.
- 4.- Es un permiso descausalizado, es decir, no precisa causa ni justificación alguna.
- 5.- Cuando el contrato sea inferior al año corresponde la parte proporcional.
- 6.- Se debe autorizar su disfrute, la denegación debe ser por escrito y no puede denegarse reiteradamente por necesidades del servicio.
- 7.- No se podrá denegar cuando se solicite un día de A/P por matrimonio de familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 8.- Cuando se realice la jornada en régimen de teletrabajo, este permiso se distribuirá de manera proporcional entre los días de presencialidad y los días de teletrabajo.

PERMISOS POR DEBERES RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO

TIEMPO PERMISO:

El indispensable para poder atender el deber. (Art. 128 CC y Art. 74 AS.)

- Acudir a reuniones de tutoría convocadas por los centros escolares.
- Acompañar a los hijos menores de edad a consulta médica, urgencias y pruebas diagnósticas, cuando no sea posible hacerlo fuera del horario de trabajo.
- Acompañar al cónyuge, ascendientes o descendientes mayores de edad, hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, a consulta médica, urgencias y a pruebas diagnósticas o tratamientos cuando las circunstancias lo requieran o se aconseje.
- Acudir a citas con los profesionales para reconocimiento de dependencia o discapacidad, de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.
- Acudir la propia persona trabajadora a citas médicas, urgencias, tratamientos o pruebas diagnósticas.



PERMISOS ADICIONALES POR DEBERES DE CONCILIACIÓN

- 2 días adicionales al permiso por enfermedad grave de familiar, siempre que se haya agotado el primero del art. 121 y se mantenga el hecho causante.

Por enfermedad muy grave de familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad:

Art. 129.2 CC y Art. 75.2 AS

- Hasta 4 días consecutivos con el 50% de las retribuciones.

Por enfermedad de hijos menores de 16 años si las circunstancias familiares lo hacen preciso.

Art. 129.3 CC y Art. 75.3 AS

- Hasta 15 días prorrogables por un máximo de 2 meses.

Con carácter excepcional en supuestos de fuerza mayor, de enfermedad o accidente grave, de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que convivan con el trabajador y no pueda prestar otra persona o institución.

Art. 129.4 CC y Art. 75.4 AS



Casuística	Posibilidades del permiso		Norma legal	
Madre biológica, progenitor diferente de la madre biológica, adopción o acogimiento	A 122 días naturales	<ul style="list-style-type: none"> • El tiempo de hospitalización por parto prematuro u otra causa, amplía el permiso hasta en 13 semanas. • Ampliable en 2 semanas en supuestos de discapacidad del hijo o parto múltiple por cada hijo a partir del segundo. • El fallecimiento del hijo o la hija no se interrumpe el permiso. 	<ul style="list-style-type: none"> • Las 6 semanas posteriores al parto son de descanso obligatorio e ininterrumpido para la madre biológica. • Tras las 6 primeras semanas el permiso es a voluntad de la persona trabajadora. • Podrá disfrutarse a jornada completa o tiempo parcial, según establezca las instrucciones acordadas. 	Art. 130.1 CC Art.76.1 AS
Lactancia	1 hora de reducción de la jornada diaria, durante 12 meses o acumularse en 30 días naturales.	Se puede disfrutar al inicio o al final de la jornada o dividirse en ½ hora al inicio y ½ hora al final de la jornada.	En partos múltiples se incrementa proporcionalmente.	Art. 130.2 CC Art.76.2 AS

POSIBILIDADES DEL PERMISO EN LOS CASOS DE ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO Y PARA LA MUJER TRANS GESTANTE:

En los mismos términos que el permiso por nacimiento para la madre biológica y el progenitor diferente de la madre biológica, reflejados en el cuadro anterior.

Art.130.1 CC y Art.76.1 AS.



PERMISO DURANTE EL PERIODO DE GESTACIÓN

Casuística	Posibilidades del permiso			Norma legal
Periodo de gestación	Retribuido desde el primer día de la 37 semana de embarazo.	Retribuido para exámenes prenatales y preparación al parto.	Adaptación de la jornada o el turno. Cambio temporal del puesto de trabajo o de las funciones a desarrollar.	Art. 130.4 y 155 CC Art. 76.4 y 97 AS
Gestación múltiple	Retribuido desde el primer día de la 35 semana de embarazo.			

Casuística	Tiempo	Régimen	Norma legal y artículo
Hijo/a menor acogido/a por más de un año, hasta cumplir 8 años de edad	Hasta 8 semanas	<ul style="list-style-type: none"> • El permiso constituye un derecho individual de la persona progenitora, adoptante o acogedora, hombres o mujeres. • No es transferible. • Su disfrute podrá ser continuo o discontinuo en periodos mínimos de 7 días, hasta que el menor cumpla 8 años. • Podrá disfrutarse a tiempo completo o en jornadas a tiempo parcial en los términos que se acuerden. 	Art. 130.3 CC Art. 76.3 AS

Nota de interés: En la actualidad este permiso NO tiene carácter retribuido.

- Derecho preferente a ocupar otro puesto vacante del mismo grupo profesional o categoría equivalente, durante 6 meses, prorrogables hasta 24 meses, si es necesario, para la protección o asistencia social integral.
- Derecho de reserva y de opción voluntaria entre el nuevo puesto y el anterior que ocupaba.
- El traslado se considerará forzoso a efectos de las indemnizaciones previstas en el Convenio Colectivo y, en su caso, en el EBEP.
- Reducción de la jornada sin disminución de retribuciones, en el porcentaje que se requiera.
- Reordenación del tiempo de trabajo mediante adaptaciones del horario o ampliación del horario flexible.
- Excedencia con reserva de puesto de duración inicial de 6 meses con retribuciones, prorrogable por periodos de 3 meses sin retribuir, hasta un máximo de 18 meses, computables a efectos de antigüedad, Carrera Profesional y derechos de Seguridad Social.
- Si fuera necesario, a disfrutar las vacaciones en el año siguiente o fuera del periodo establecido.

(Art. 57.1 y 3,117, 160 CC y
Art.16 y 63 AS. 49, 82 y 89 EBEP)



VIOLENCIA DE INTRAGÉNERO

(Art. 58 CC)

- Derecho preferente a ocupar otro puesto vacante del mismo grupo profesional o categoría equivalente, durante 6 meses, prorrogables hasta 24 meses, si es necesario para su protección o asistencia social integral.
- Derecho de reserva y de opción voluntaria entre el nuevo puesto y el anterior que ocupaba.
- El traslado se considerará forzoso a efectos de las indemnizaciones previstas en el Convenio Colectivo y, Acuerdo Sectorial.

VÍCTIMAS DE TERRORISMO

Art. 118 y 161 CC. 64 AS. 49, 82 y 89 EBEP

- Derecho preferente a ocupar otro puesto vacante del mismo grupo profesional o categoría equivalente, durante 6 meses, prorrogables hasta 24 meses, si es necesario para su protección o asistencia social integral.
- Derecho de reserva y de opción voluntaria entre el nuevo puesto y el anterior que se ocupaba.
- El traslado se considerará forzoso a efectos de las indemnizaciones previstas en el Convenio Colectivo y, en su caso, en el EBEP.

DERECHOS ESPECÍFICOS PARA
VÍCTIMAS DE...

Y EN TANTO SE OSTENTE LA CONDICIÓN DE VÍCTIMA:

La persona trabajadora, tendrá derecho a:

- La reducción de la jornada sin disminución de retribuciones, en el porcentaje que se requiera.
- La reordenación del tiempo de trabajo mediante adaptaciones del horario o ampliación del horario flexible.
- Excedencia con reserva de puesto de duración inicial de 6 meses con retribuciones, prorrogable por periodos de 3 meses sin retribuir, hasta un máximo de 18 meses, computables a efectos de antigüedad, carrera profesional y derechos de Seguridad Social.



(Art. 58, 118 y 161 CC. Art. 64 AS. 49, 82 y 89 EBEP)

EXCEDENCIAS

CONVENIO COLECTIVO
para Personal Laboral de CM
2025-2028

ACUERDO SECTORIAL
para Personal Funcionario
de CM 2025-2028

EBEP

Modalidades	Tipos de excedencia	Criterios comunes	Norma legal
Con reserva de puesto de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Por cuidado de hijos. • Para cuidado de familiar. • Por razón de violencia de género o sexual. • Por razón de violencia terrorista. • Forzosa. • Por motivos particulares y de conciliación. • Por motivos de cooperación internacional. 	<p>Las excedencias las puede solicitar personal fijo y temporal, excepto la forzosa, voluntaria y por incompatibilidad.</p> <p>Cuando se conozca la fecha de inicio, se solicitarán con, al menos, 15 días de antelación, excepto por razón de violencia de género, sexual o terrorismo. (con 45 días la voluntaria).</p> <p>En las excedencias por cuidado de hijos y para cuidado de familiares, la pareja de hecho y la convivencia estable y notoria se equipara a cónyuge.</p>	<p>Art. 157 CC Para personal funcionario debemos acudir al artículo 89 del EBEP</p>
Sin reserva de puesto de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Voluntaria. • Por incompatibilidad. 	<p>Se debe acreditar el supuesto que da causa a la excedencia.</p>	

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO

Para personal fijo y temporal

Art. 72 y 158 CC. Art. 89 EBEP

- Tiempo máximo: 3 años de excedencia por hijo. A contar desde la fecha de nacimiento.
- Puede disfrutarse de modo simultáneo o sucesivo por ambos progenitores.
- Igual derecho corresponde en caso de adopción, guarda o acogimiento.
- Se puede disfrutar de forma fraccionada si se mantienen las causas que dan derecho a la excedencia.
- El periodo de excedencia computa a efectos de antigüedad y se puede participar en cursos de formación.
- Se tiene derecho a reserva del puesto de trabajo, el turno y, en su caso, el centro.
- El reingreso se puede solicitar en cualquier momento, previa solicitud con, al menos, 2 meses de antelación.
- Si el periodo solicitado fuera inferior a 6 meses, el reingreso se producirá al día siguiente de finalizar.



EXCEDENCIA POR CUIDADO DE UN FAMILIAR

Para personal fijo y temporal

Art. 72 y 159 CC. Art. 89 EBEP

- Tiempo máximo: 3 años de excedencia.
- Familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por edad avanzada, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo.
- Puede disfrutarse de modo simultáneo o sucesivo en el supuesto de que dos o más trabajadores generen el derecho.
- Se puede disfrutar de forma fraccionada si se mantienen las causas que dan derecho a la excedencia.
- El periodo de excedencia computa a efectos de antigüedad y se puede participar en cursos de formación.
- Se tiene derecho a reserva del puesto de trabajo, el turno y, en su caso, el centro.
- Reingreso en los mismos términos que la excedencia por cuidado de hijos.



EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO/TERRORISTA

Para personal fijo y temporal

Art. 72, 160 y 161 CC. Art. 89 EBEP



- Tiempo inicial 6 meses de excedencia percibiendo retribuciones íntegras.
- Prorrogable por periodos de 3 meses sin retribuciones, máximo de 18 meses.
- El periodo de excedencia computa a efectos de antigüedad, carrera y derechos de seguridad social.
- Se puede participar en cursos de formación.
- Se tiene derecho a reserva del puesto de trabajo, el turno y, en su caso, el centro.
- Finalizados los 18 meses de excedencia, se puede continuar en régimen de excedencia voluntaria.
- El reingreso se puede solicitar en cualquier momento, previa solicitud con, al menos, 5 días de antelación.

EXCEDENCIA FORZOSA

Para el personal fijo y temporal, según el Art. 72 y 162 CC

Tendrá derecho en las siguientes circunstancias a excedencia forzosa:

- En caso de elección como diputado, senador, o concejal con dedicación exclusiva retribuida.
- En caso de nombramiento como alto cargo en cualquier Administración Pública.
- En caso de nombramiento en cargos de especial responsabilidad en partidos políticos con representación parlamentaria o sindicatos más representativos.
- En el caso de nombramiento como personal eventual en las Administraciones Públicas, de acuerdo con el artículo 12 del EBEP.
- En el caso de que se suscriba un contrato de alta dirección en la Comunidad de Madrid.
- Se tiene derecho a reserva del puesto de trabajo, el turno y, en su caso, el centro y computa a efectos de antigüedad.
- El reingreso se ha de solicitar en el plazo de 2 meses desde que cesa la situación que motiva la excedencia.



EXCEDENCIA POR MOTIVOS PARTICULARES Y DE CONCILIACIÓN

Para personal fijo y temporal,

Art. 72 y 163 CC. Art. 89 EBEP

- Para atender supuestos particulares o de conciliación que no encuentren cobertura con los otros tipos de excedencia.
- Acreditar una antigüedad mínima de un año de servicio.
- Tiempo máximo de excedencia: 18 meses.
- Se puede fraccionar hasta 4 veces en el transcurso de 4 años.
- Se tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo, el turno y, en su caso, del centro.
- Puede ser denegada de manera motivada y justificada por necesidades del servicio.
- El reingreso se debe solicitar con una antelación mínima de 10 días.
- Si en la resolución se estableció fecha de reincorporación, no es necesario solicitarlo.

EXCEDENCIA POR MOTIVOS DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

Para personal fijo y temporal,
Art. 157 y 164 CC

- Para participar sobre el terreno en proyectos de cooperación internacional o de ayuda humanitaria.
- Tiempo máximo 3 meses, prorrogables por 3 más.
- No se puede disfrutar otra excedencia de este carácter hasta transcurrido, al menos, un año desde la anterior.
- Computa a efectos de antigüedad y se tiene derecho a reserva del puesto de trabajo, el turno y, en su caso, del centro.
- Puede ser denegada de manera motivada y justificada por necesidades de servicio.

EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Sólo personal fijo.

Art. 73, 157 y 165 CC. Art. 89 EBEP

- No inferior a 4 meses. Sin límite máximo de duración.
- Tener, al menos, un año de antigüedad.
- Para una nueva excedencia se debe acreditar un año de servicio efectivo tras la fecha de ingreso de la anterior.
- Puede ser denegada de manera motivada y justificada por necesidades del servicio.
- El reingreso en cualquier momento previa solicitud, nunca antes de 4 meses de excedencia, mediante:
 1. Participación directa en el concurso de traslado.
 2. Adscripción provisional a puesto vacante de igual o inferior categoría si así se solicita, debiendo participar en el primer concurso de traslados.

EXCEDENCIA POR INCOMPATIBILIDAD

Art. 72 y 166 CC. Art. 59, 2 a) Ley FP de la Comunidad de Madrid

Sólo personal fijo.



- Acceder a un puesto de trabajo que resulte incompatible con el de personal laboral fijo que se ocupa.
- Ambos puestos incompatibles han de ser de carácter fijo y pueden ser de cualquier régimen jurídico (funcionario, laboral o estatutario).
- Para la adjudicación de esta excedencia, no podrá ser la misma categoría profesional o, en su caso el mismo cuerpo, escala o especialidad.
- Esta excedencia no tiene duración máxima.
- El reingreso se ha de solicitar en el plazo de 2 meses desde que cesa la situación de incompatibilidad.
- El reingreso se producirá en los mismos términos que para las excedencias voluntarias.

Personal Laboral y Funcionario de la CM

¿QUÉ ES UN PERMISO RETRIBUIDO Y NO RECUPERABLE?: Podemos definirlo como el doble derecho: Es el derecho a ausentarse o no acudir al trabajo el día que corresponde, por alguna causa de las previstas y se considera tiempo de trabajo efectivo retribuido.

¿CÓMO DEBO PROCEDER PARA DISFRUTAR DE UN PERMISO RETRIBUIDO?:

Todos los permisos requieren aviso previo y justificación posterior. Se disfrutan de manera consecutiva, en algunos casos fraccionada, en días hábiles, excepto el permiso por matrimonio que es en días naturales.

Se exceptúa de esta regla general el permiso por asuntos particulares, ya que es de libre disposición y no precisa causa ni justificación.

¿QUIÉN DEBE CALIFICAR LA GRAVEDAD DEL ACCIDENTE O LA ENFERMEDAD EN CASO DE QUE SEA NECESARIO?:

El médico que atiende al enfermo o el servicio de prevención, nunca los servicios de personal.

SI EN LUGAR DE MATRIMONIO SE TRATA DE PAREJA DE HECHO O CONVIVIENTE:

A efectos del derecho a permisos, se asimila a matrimonio la convivencia afectiva, estable y notoria, y la pareja de hecho.

¿QUÉ PASA SI COINCIDE MÁS DE UN PERMISO EN LOS MISMOS DÍAS?:

De coincidir más de un permiso en el mismo tiempo no se suman, salvo que se haya permitido fraccionar, se puede optar por cualquiera de ellos.

Pueden disfrutarse distintos permisos de manera consecutiva si traen causa de distinto hecho.

EL TURNO DE NOCHE, ¿TIENE DERECHO A PERMISOS RETRIBUIDOS?:

Sí, el turno de noche tiene iguales derechos en los permisos, siempre que los hechos causantes se produzcan en las horas diurnas del día que se inicie la jornada.

¿SI DISFRUTO DE UN PERMISO RETRIBUIDO PIERDO DESCANSOS O DEBO HACER MÁS JORNADA?:

No, los días de permiso se tienen que disfrutar en los días que debemos trabajar, los descansos son inhábiles a efectos de permiso. Los permisos se consideran tiempo de trabajo efectivo.



GRADOS DE CONSANGUINIDAD/AFINIDAD



Se asimila a cónyuge la pareja de hecho y la convivencia estable, notoria y continuada de, al menos, 2 años. (Se requiere justificación documental). Asimismo, el acogimiento, la adopción o guarda, dan lugar a los mismos derechos que por hijo biológico.