

# GUÍA DE JORNADAS TURNOS, HORARIOS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS



- Personal Laboral  
Convenio Colectivo  
de CM. 2021 - 2024
- Personal Funcionario  
Acuerdo Administración  
y Servicios de CM.  
2021 - 2024

[www.csit.es](http://www.csit.es) [csit@csit.es](mailto:csit@csit.es)

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



**GUÍA DE JORNADAS, TURNOS,  
HORARIOS, PERMISOS Y  
EXCEDENCIAS para el Personal Laboral y  
Funcionario sujeto al Convenio Colectivo  
y Acuerdo Sectorial de Administración y  
Servicios de la Comunidad de Madrid  
2021 - 2024**

**(Actualizada septiembre 2023)**



Con esta Guía de Jornadas, Turnos, Horarios, Permisos y Excedencias, **CSIT UNIÓN PROFESIONAL** pone al alcance de tu mano las cuestiones ya reguladas en los textos normativos Convenio Colectivo del Personal Laboral y Acuerdo Sectorial de Funcionarios de la Administración de la Comunidad de Madrid 2021-2024, para cuya negociación ya pusimos un empeño especial, dado que tuvimos que abordarla en un escenario de excepcionalidad por los efectos económicos, políticos y sociales de la pandemia de la Covid-19.

Mantener el conjunto de derechos recuperados para el personal del sector público de la Administración autonómica y la actualización de sus contenidos conforme a la jurisprudencia y acuerdos de interpretación, fue fundamental para dar continuidad y mejorar el disfrute de permisos regulados, la ordenación del empleo público, los nuevos complementos retributivos que van poco a poco expandiéndose, etc.

Si bien esta guía refleja específicamente lo establecido en Convenio y Acuerdo, **CSIT UNIÓN PROFESIONAL** va más allá concretando el resultado de acuerdos de interpretación tanto de la C. Paritaria, como de la C. de Seguimiento, 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 más rigurosa, eficaz y cercana al trabajador.

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

Por eso te animamos a unirse a este equipo y contagiarte de ilusión y compromiso:



## ¿Por qué CSIT UNIÓN PROFESIONAL?

- ✓ Sindicato de los más representativos en el ámbito de la Administración de la Comunidad de Madrid, reivindicativo y con capacidad de negociación para la defensa de los derechos de su personal.
- ✓ 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 y empeño.
- ✓ Cobertura directa y específica a las necesidades profesionales de cada colectivo a través de nuestra estructura organizativa.
- ✓ Atención personal e individualizada a cada uno de nuestros afiliados, es seña de identidad de nuestro sindicalismo.
- ✓ Los principios de acción del sindicalismo los construyes tú, indicándonos cómo proteger aquello que te pertenece, tus derechos, expectativas profesionales, etc.
- ✓ 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.

• Normas que regulan la jornada de trabajo y los permisos.	<a href="#">5</a>
• Jornada de trabajo	<a href="#">7</a>
• Turnos y horarios	<a href="#">8</a>
• Descanso semanal y pausa retribuida	<a href="#">9</a>
• Compensaciones	<a href="#">10</a>
• Calendarios Laborales	<a href="#">11</a>
• Vacaciones Anuales	<a href="#">12</a>
• Días Adicionales de vacaciones	<a href="#">13</a>
• Régimen de disfrute de las vacaciones cuando coinciden con una IT	<a href="#">14</a>
• Flexibilidad horaria conciliación	<a href="#">15</a>
• Adaptación progresiva de la jornada en caso de tratamientos oncológicos de especial gravedad	<a href="#">16</a>
• Reducciones jornadas retribuidas (1)	<a href="#">17</a>
• Reducciones jornadas retribuidas (2)	<a href="#">18</a>
• Reducciones jornada sin retribuir	<a href="#">19</a>
• Bolsa de horas para favorecer la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo	<a href="#">20</a>
• Medidas específicas de adaptación de jornada y horarios para víctimas violencia de género o terrorismo	<a href="#">21</a>
• Jornada de 35 horas semanales	<a href="#">22</a>
• Cómo calcular la jornada de trabajo cuando el tiempo de contrato es inferior al año	<a href="#">23</a>

## TIPOS DE PERMISOS

• Criterios adicionales	<a href="#">25</a>
• Por fallecimiento de familiar	<a href="#">26</a>
• Por accidente o enfermedad grave	<a href="#">27</a>

## **INDICE**

• Qué se entiende por enfermedad o accidente grave	<a href="#">28</a>
• Por matrimonio	<a href="#">28</a>
• Por exámenes	<a href="#">29</a>
• Por formación	<a href="#">30</a>
• Por deber inexcusable de carácter público y personal	<a href="#">31</a>
• Por cambio de domicilio y de reservista voluntario	<a href="#">32</a>
• Para actividades de sindicatos	<a href="#">32</a>
• Por asuntos particulares	<a href="#">33</a>
• Por deberes relacionados con la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo	<a href="#">34</a>
• Permisos adicionales por deberes de conciliación	<a href="#">35</a>
• Por nacimiento y lactancia	<a href="#">36</a>
• Por adopción o acogimiento	<a href="#">37</a>
• Durante el periodo de gestación	<a href="#">37</a>
• Permiso parental	<a href="#">38</a>
• Por violencia de género	<a href="#">39</a>
• Derechos específicos por violencia intragénero	<a href="#">40</a>
• Derechos específicos por terrorismo	<a href="#">40</a>

## TIPOS DE EXCEDENCIAS

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

## ¿ 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. No obstante, tanto el Convenio Colectivo como el Acuerdo Sectorial 2021/2024, prevén la negociación de la jornada de trabajo para restituir las 35 horas semanales, tal y como exigimos desde **CSIT UNIÓN PROFESIONAL**, a la Comunidad de Madrid, desde que cumpliera con los requisitos económicos exigidos. 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.

Ambos textos negociados y firmados por **CSIT UNIÓN PROFESIONAL**, articulan los permisos retribuidos y no recuperables con una sistemática ajustada al Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

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



**Real Decreto-Ley 5/2023,  
de 28 de junio  
(BOE de 29 de junio de  
2023)**

**ACUERDO SECTORIAL  
para Personal  
Funcionario de CM  
2021-2024**

**CONVENIO COLECTIVO  
para Personal Laboral de  
CM  
2021-2024**

# JORNADAS, TURNOS Y HORARIOS

ACUERDO SECTORIAL  
para Personal Funcionario  
de CM 2021-2024

CONVENIO COLECTIVO  
para Personal Laboral de CM  
2021-2024

EBEP

Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de  
junio  
(BOE de 29 de junio de 2023)

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 tunos)	Horario de obligado cumplimiento	Horario de verano (personal con horario flexible)
<b>Mañana</b>	De 8:00h a 15:30h	Entre 7:00h y 9:00h Entre 14:00h y 17:00h	Al menos 25 horas semanales, de 9:00h a 14:00h.	De 9:00h a 14.00h.
<b>Tarde</b>	De 15.00h a 22:30h	Entre 13:00h y 15:00h Entre 20:00h y 22.30h	Al menos 25 horas semanales, de 15:00h a 20:00h	De 15:00h a 20:00h
<b>Noche</b>	De 22:00h a 8:00h	.....	.....	.....
		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan.</li> <li>2. Mediante Calendario laboral se garantizará la compatibilidad del horario flexible con las actividades y funcionamiento del servicio</li> </ol>		Meses de julio, agosto y septiembre. Con hijo menor de 12 años, también en junio y no lectivos en Navidad y Semana Santa.
		<p><b>Criterios adicionales:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los turnos y horarios son fijos y en jornada continuada, salvo excepciones previstas.</li> <li>2. 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.</li> <li>3. Los Calendarios laborales pueden establecer horarios distintos.</li> <li>4. Cuandose trabaje a turnos, el horario de obligado cumplimiento es la totalidad de la jornada.</li> </ol>		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 5 horas 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"> <li>• Los servicios y unidades de carácter administrativo cierran.</li> <li>• Si coinciden en sábado o domingo, se compensa con 2 días de descanso adicional.</li> <li>• Las oficinas, servicios y centros que no cierren, compensan con 2 días de descanso adicional.</li> <li>• Estos descansos adicionales reducen 2 jornadas en cómputo anual.</li> <li>• El periodo de disfrute es desde su devengo hasta el 31 de diciembre del año siguiente.</li> <li>• Se pueden adicionar a vacaciones o a días de permiso por A.P.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Reducción de 8 horas</b> en a semana de la festividad, aplicable diariamente, aunque se traslade la fiesta por coincidir con domingo.</li> <li>• O al disfrute de un día adicional de permiso retribuido y no recuperable.</li> <li>• En municipios distintos al de Madrid, se puede acordar adecuar este derecho a la semana de la festividad local.</li> <li>• Este permiso adicional reduce 1 jornada en cómputo anual.</li> </ul>	<p>Cuando el régimen de trabajo sea de lunes a viernes, si una fiesta coincide en sábado, se compensará 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"> <li>• Personal de la AMAS y del SERMAS 30,27 € por día trabajado.</li> <li>• Personal de Menores, residencias maternas y demás:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Por domingo 25 % del tiempo.</li> <li>2. Por festivo 50 % del tiempo.</li> </ol> </li> <li>• Cuando se compense en tiempo, los descansos adicionales serán en días laborables.</li> </ul>

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 las medidas para la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo.
- Régimen de elaboración y entrega de plantillas y cuadrantes.
- El calendario laboral debe ajustarse a lo previsto en el Convenio Colectivo. En el caso de contradicción entre ambos, se aplicará el convenio.



- 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"> <li>• Tendrán una duración de 22 días hábiles.</li> <li>• El periodo de devengo es el año natural.</li> <li>• Los contratos inferiores al año, disfrutarán la parte proporcional que corresponda al tiempo de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las vacaciones, previa solicitud del trabajador, deben ser autorizadas.</li> <li>• Se disfrutarán dentro del año natural y hasta 31 de enero del año siguiente.</li> <li>• Pueden ser en periodos mínimos de 5 días hábiles.</li> <li>• De ordinario entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.</li> <li>• Se puede solicitar el disfrute independiente de hasta 7 días hábiles por año.</li> <li>• En los supuestos de cierre o alta actividad del centro en periodo vacacional ver art. 110. 1 y 2</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las retribuciones serán igual al salario más complementos personales y de puesto que se vinieran percibiendo.</li> <li>• No pueden ser sustituidas por compensaciones económicas excepto contratos inferiores a un año superiores si no se han disfrutado por IT, riesgo durante embarazo o supuesto análogo.</li> <li>• Los periodos por IT se consideran servicio activo a efectos del devengo de vacaciones.</li> <li>• El mes de vacaciones se fijará por acuerdo entre los trabajadores y en caso de desacuerdo por rotación.</li> <li>• Las vacaciones se solicitarán con la antelación que diga el calendario laboral.</li> </ul>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. A efectos de vacaciones no se consideran días hábiles los sábados, domingos y festivos.</li> <li>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.</li> </ol>		

## Días de vacaciones por antigüedad

Los empleados públicos, en el supuesto de haber completado los años de antigüedad que se indican, tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:



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, podrán disfrutarse de manera independiente de los períodos mínimos de disfrute de las vacaciones.
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.

Casuística	Régimen de disfrute
¿Cuándo disfruto las vacaciones si estoy de IT en el momento de iniciarlas?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Puedes disfrutarlas en fecha posterior al alta médica.</li> <li>• El tiempo máximo para disfrutarlas es de 18 meses a contar desde el 31 de diciembre del año al que correspondan.</li> </ul>
¿Qué pasa con las vacaciones que me falten por disfrutar, si durante su disfrute me sobreviene una IT?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las vacaciones quedan interrumpidas y puedes disfrutar el tiempo que quede en fecha posterior al alta médica.</li> <li>• El tiempo máximo para disfrutarlas es de 18 meses a contar desde el 31 de diciembre del año al que correspondan.</li> </ul>
¿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"> <li>• Puedes disfrutarlas en fecha posterior.</li> <li>• 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.</li> </ul>
¿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"> <li>• 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.</li> </ul>

Casuística	Da derecho a:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Con hijo menor de 12 años.</li> <li>• Con familiar con enfermedad grave hasta 2º grado.</li> <li>• Con persona mayor o con discapacidad del 33% o superior y dependientes.</li> </ul>	<p>Flexibilizar en una hora diaria el horario de obligada permanencia.</p> <p>Hasta 2 horas en el supuesto de hijo menor de un año.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Con persona con discapacidad igual o mayor del 33% hasta 1º grado.</li> </ul>	<p>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.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por hijo que se escolariza por primera vez en Educación Infantil.</li> <li>• Por familia monoparental.</li> </ul>	<p>Alterar el horario de obligado cumplimiento de la jornada diaria, para acomodarlo al inicio escalonado de la actividad lectiva.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por motivos relacionados con la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo.</li> </ul>	<p>Flexibilizar en 2 horas diarias el horario de obligada permanencia, de manera temporal.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por regulación en los calendarios laborales.</li> </ul>	<p>Posibilita la aplicación de las medidas de flexibilidad horaria al personal con horario fijo.</p>

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

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"> <li>• Por enfermedad muy grave.</li> <li>• Hasta la mitad de la jornada de trabajo diaria.</li> </ul>	<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"> <li>• Por cáncer.</li> <li>• Otra enfermedad grave que implique hospitalización de iguales características.</li> <li>• Requiera cuidado directo continuo y permanente.</li> <li>• Se acredite con informe de la entidad sanitaria que corresponda.</li> <li>• Que ambos progenitores trabajen.</li> <li>• Al menos la mitad de la jornada de trabajo diaria.</li> <li>• Acumulable en jornadas completas siempre que se justifique la necesidad.</li> </ul>	<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
Personal laboral y funcionario para sí mismo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener una discapacidad reconocida igual o superior al 33%.</li> <li>• Para recibir tratamiento en centros públicos o privados.</li> <li>• Es preciso informe médico que justifique la necesidad del tratamiento, duración, periodicidad y horarios.</li> <li>• Una reducción de jornada equivalente al tiempo del tratamiento más desplazamientos.</li> </ul>	El tiempo del tratamiento.
Para el cuidado de hijo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Que tenga reconocido un grado II o III de Dependencia.</li> <li>• Para facilitar su atención.</li> <li>• Hasta un 20% de la jornada.</li> <li>• La distribución de la reducción será de mutuo acuerdo, preferentemente en la parte de horario flexible, si lo hubiera.</li> <li>• Se podrá acumular en días completos</li> </ul>	Indefinido. Mientras persista la necesidad.
<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"> <li>• Por razón de guarda legal.</li> <li>• Que requiera especial dedicación.</li> <li>• Que no desempeñe actividad retribuida.</li> <li>• Hasta un 50% de la jornada diaria.</li> <li>• La solicitud debe concretar la franja horaria de la reducción.</li> <li>• Acumulable en jornadas completas siempre que se justifique la necesidad</li> </ul>	<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"> <li>• Por accidente o enfermedad.</li> <li>• Edad avanzada.</li> <li>• No se pueda valer por sí mismo.</li> <li>• Que no desempeñe actividad retribuida.</li> <li>• Hasta el 50% de la jornada.</li> <li>• La solicitud debe concretar la franja horaria de la reducción.</li> </ul>	<p>Indefinido. Mientras dure el hecho causante.</p>
<p><b>Condiciones complementarias:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sujeta a las necesidades organizativas o del servicio.</li> <li>2. Acumulable en jornadas completas siempre que se justifique la necesidad.</li> </ol>		

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"> <li>• Por hijos menores de 12 años o con una discapacidad reconocida igual o superior al 33%.</li> <li>• Por enfermedad grave de familiar de primer grado.</li> <li>• Por enfermedad leve de hijo menor de 12 años o con una discapacidad reconocida igual o superior al 33%.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En los días no lectivos de acuerdo con el calendario escolar.</li> <li>• Horas necesarias en jornadas completas.</li> <li>• Haber finalizado el permiso previsto a tal fin.</li> <li>• Que se mantenga el hecho causante.</li> <li>• Que no dé derecho a permiso.</li> <li>• Otros supuestos de similar naturaleza apreciados por la Comisión Paritaria o Comisión de Seguimiento.</li> </ul>	<p>Máximo 30 horas, consecutivas y acumuladas en jornadas completas.</p>
<p><b>Condiciones complementarias:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sujeta a las necesidades organizativas o del servicio.</li> <li>2. Sujeta a la acreditación del hecho causante.</li> <li>3. La recuperación de las horas se hará de acuerdo con los Calendarios Laborales, en su defecto, en los tres meses siguientes.</li> <li>4. Los calendarios laborales podrán regular el uso de las horas sin ser jornadas completas.</li> </ol>			

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"> <li>• Reducción de la jornada sin disminución de retribuciones, en el porcentaje que se requiera.</li> <li>• Reordenación del tiempo de trabajo mediante adaptaciones del horario o ampliación del horario flexible.</li> <li>• Ausencias justificadas.</li> <li>• 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.</li> </ul>
 <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"> <li>• Reducción de la jornada sin disminución de retribuciones, en el porcentaje que se requiera.</li> <li>• Reordenación del tiempo de trabajo mediante adaptaciones del horario o ampliación del horario flexible.</li> <li>• Estas medidas se mantendrán en el tiempo en tanto resulten necesarias.</li> </ul>

**MEDIDAS ESPECÍFICAS DE ADAPTACIÓN DE JORNADA Y HORARIOS PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO O TERRORISMO**  
Art. 118 y 119 CC y Art.62 y 63 AS

Tanto el Convenio Colectivo como el Acuerdo Sectorial, contemplan la posibilidad de negociación durante su vigencia, de la jornada de 35 horas semanales u otros contenidos, en el supuesto de que la legislación básica del Estado se derogue o cambie. A ello puede instar cualquiera de las partes firmantes.

De manera que, en virtud de lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018, sobre la jornada de 35 horas semanales, las Administraciones Públicas han de cumplir tres requisitos económicos para hacer posible su negociación:

1. Deuda pública.
2. Déficit presupuestario
3. Regla de gasto.

En 2018, la Comunidad de Madrid cumplió con los tres requisitos económicos y, por tanto, desde ese momento, **CSIT UNIÓN PROFESIONAL** reivindica y presiona para que se negocie y acuerde la reducción de la jornada hasta restituir las 35 horas semanales, dado que así se ha recogido también en los textos del Convenio Colectivo y el Acuerdo Sectorial 21-24.



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

# PERMISOS Y EXCEDENCIAS

CONVENIO COLECTIVO  
para Personal Laboral de CM  
2021-2024

ACUERDO SECTORIAL  
para Personal Funcionario  
de CM 2021-2024

EBEP

Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de  
junio  
(BOE de 29 de junio de 2023)

- ✓ 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. 122 CC Art. 66 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.

Casuística	De primer grado de consanguinidad o afinidad	De segundo grado de consanguinidad o afinidad	Norma legal y Artículo
	Por Real Decreto-Ley 5/2023 desaparece el criterio de localidad	Por Real Decreto-Ley 5/2023 desaparece el criterio de localidad	
Enfermedad grave de familiar o persona distinta que conviva y requiera cuidado	5 días hábiles en todos los casos	4 días hábiles	Art. 48, a) EBEP Art. 122 CC Art. 66 AS
Enfermedad muy grave de familiar	2 días adicionales siempre que el hecho causante se mantenga		Art. 130.2, CC Art. 74.2 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. 130.4, CC Art. 74.4 AS

1ª. Si las necesidades organizativas lo permiten y el hecho causante se mantiene, 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.



PERMISO POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE

## ¿QUÉ SE ENTIENDE POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE GRAVE?

(Art.122.3 y 4 CC y Art. 66.3 y 4 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.121 CC y Art. 65 AS).

- 15 días naturales y consecutivos, ampliables en 2 días más sin sueldo, de celebrarse fuera del municipio de residencia.
- Se equipara al matrimonio 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	El día de la celebración	- Que sean estudios para la obtención de un título académico o profesional.	Art. 123 CC Art. 67 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
	De perfeccionamiento, actualización, readaptación	De promoción	De perfeccionamiento, actualización, readaptación.	De promoción	
Para cursos de Plan de Formación de la CM y otros promotores	100 horas máximo o 4 cursos anuales, para formación y preparación de exámenes o la parte proporcional en los supuestos de jornada a tiempo parcial.				Art.98 CC Art.43 AS
	100% tiempo de trabajo	50% tiempo de trabajo	40% tiempo de trabajo	20% tiempo de trabajo	Art.96 CC Art.41 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		Art.98.2 y 98.3 CC Art.43.2 y 43.3 AS
Máximo 3 días para turno de noche					

**TIEMPO PERMISO:** El tiempo indispensable para poder atender el deber. Que no supere la quinta parte de las horas laborales en conjunto trimestral. Es decir, aproximadamente 82 horas por trimestre. (Art. 124 CC y Art. 68 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.125 CC y Art. 69 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.126 CC y Art. 70 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
<b>Atender un asunto de carácter particular</b>	6 días al año por asuntos particulares (A/P)	Art. 128.1 CC Art. 72.1 AS
<b>Días adicionales de asuntos particulares por antigüedad (canosos)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Al cumplir el 6º trienio, 2 días adicionales de permiso por asuntos particulares.</li> <li>- Al cumplir el 8 trienio, 1 día más.</li> <li>- Al cumplir el 9 trienio, 1 día más.</li> <li>- Y así, sucesivamente un días más por cada nuevo trienio que se cumpla.</li> </ul>	Art. 128.2 CC Art. 72.2 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.

## 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. 129 CC y Art. 73 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 el propio trabajador a citas médicas, urgencias, tratamientos o pruebas diagnósticas.



## PERMISOS ADICIONALES POR DEBERES DE CONCILIACIÓN

---

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

Art. 130.2 CC y Art. 74.2 AS

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

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

Art. 130.3 CC y Art. 74.3 AS

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

- Por supuestos de fuerza mayor, enfermedad o accidente grave, con carácter excepcional:

Art. 130.4 CC y Art. 74.4 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 personal o institución.



Casuística	Posibilidades del permiso		Norma legal	
Madre biológica	A 122 días naturales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El tiempo de hospitalización del neonato tras el parto no computa en el permiso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las 6 semanas posteriores al parto son de descanso obligatorio e ininterrumpido.</li> <li>- Tras las 6 primeras semanas se puede disfrutar en semanas completas a voluntad y hasta los 12 meses del menor.</li> </ul>	Art. 131.1 CC Art.75.1 AS
Progenitor distinto de la madre biológica	16 semanas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ampliable en 2 semanas en supuestos de discapacidad y parto múltiple por cada hijo a partir del segundo.</li> <li>- En el supuesto de fallecimiento del hijo o la hija no se interrumpe el permiso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las 6 semanas posteriores al parto son de descanso obligatorio e ininterrumpido.</li> <li>- Tras las 6 primeras semanas se puede disfrutar en semanas completas a voluntad y hasta los 12 meses del menor.</li> <li>- Podrá disfrutarse a jornada completa o tiempo parcial, si las necesidades del servicio lo permiten.</li> </ul>	Art. 131.1 CC Art.75.1 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. 131.2 CC Art.75.2 AS

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

Art.131.1 CC y Art.75.1 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.	Cambio de puesto de trabajo si hay riesgos para la gestación.	Art. 131.3 y 156. CC Art. 75.3 y 96 AS
Gestación múltiple	Retribuido desde el primer día de la 35 semana de embarazo.			Art. 131.3 y 155 CC Art. 75.3 y 96 AS

NUEVO

Casuística	Tiempo	Régimen	Norma legal y artículo
Hijo/a menor acogido/a pro más de un año, hasta cumplir 8 años de edad	Hasta 8 semanas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El permiso constituye un derecho individual de la persona progenitora, adoptante o acogedora, hombres o mujeres.</li> <li>• No es transferible.</li> <li>• Su disfrute podrá ser continuo o discontinuo en el tiempo hasta los 8 años de edad del menor.</li> <li>• Podrá disfrutarse a tiempo completo o en jornadas a tiempo parcial en los términos que se acuerden.</li> </ul>	Art. 49, g) del EBEP, modificación introducida por Real Decreto-ley 5/2023, convalidado el 38/07/23

**Nota de interés:** CSIT UNIÓN PROFESIONAL considera que este es un permiso retribuido, no obstante, la Dirección General de la Función Pública considera que en este momento, en tanto se dicten instrucciones de aplicación por el Gobierno de España, se trata de un permiso NO retribuido y así lo concederá.

- 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. 55,118,161 CC y Art.16, 62 AS y 49, 82 y 89 EBEP)



## VIOLENCIA DE INTRAGÉNERO

---

(Art. 56 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

---

- 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.

## 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. 56, 119 y 162 CC. Art. 63 AS. 49, 82 y 89 EBEP)

Modalidades	Tipos de excedencia	Criterios comunes	Norma legal
Con reserva de puesto de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Por cuidado de hijos.</li> <li>- Para cuidado de familiar.</li> <li>- Por razón de violencia de género.</li> <li>- Por razón de violencia terrorista.</li> <li>- Forzosa.</li> <li>- Por motivos particulares y de conciliación.</li> <li>- Por motivos de cooperación internacional.</li> </ul>	<p>Las excedencias las puede solicitar personal fijo y temporal, excepto la forzosa, voluntaria y por incompatibilidad.</p> <p>Se solicitarán con, al menos, 15 días de antelación, (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. 158 CC Para personal funcionario debemos acudir al artículo 89 del EBEP</p>
Sin reserva de puesto de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Voluntaria.</li> <li>- Por incompatibilidad</li> </ul>	<p>Se debe acreditar el supuesto que da causa a la excedencia.</p>	

## EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO

---

Para personal fijo y temporal

Art. 71 y 159 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. 71 y 160 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. 71, 161 y 162 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. 71 y 163 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. 71 y 164 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. 158 y 165 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. 72, 158 y 166 CC. Art. 89 EBEP

- No inferior a 2 años. 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 2 años 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 167 CC. Art. 88 EBEP

Sólo personal fijo.

- Acceder a un puesto de trabajo que resulte incompatible con el de personal laboral fijo que se ocupa.
- El nuevo puesto puede ser de cualquier régimen jurídico: funcional, laboral o estatutario.
- En caso de que sea un puesto laboral afectado por el Convenio Colectivo, no podrá ser de la misma categoría profesional.
- Esta excedencia no tiene duración máxima.
- El reintegro se ha de solicitar en el plazo de 2 meses desde que cesa la situación de incompatibilidad.
- El reintegro se producirá en los mismos términos que para las excedencias voluntarias.



¿QUÉ ES UN PERMISO RETRIBUIDO Y NO RECUPERABLE?: Podemos definirlo como el doble derecho: Es el derecho a ausentarse del trabajo 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.



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

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

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 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.

¿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. A efectos del cómputo de los permisos, los descansos semanales más los descansos por festivos se consideran inhábiles.

# 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.