

Personal Estatutario SERMAS

GUÍA SOBRE PERMISOS Y EXCEDENCIAS



ÍNDICE:

Páginas

| | |
|---|-------|
| • Normas que regulan los permisos | 3 |
| • Consideraciones generales..... | 3 y 4 |
| • Grados de consanguinidad y afinidad | 5 |
| PERMISOS: | |
| • Por vacaciones | 5 |
| • Asuntos particulares | 6 |
| • Días adicionales de asuntos particulares por antigüedad | 6 |
| • Permiso sin sueldo por asuntos propios | 7 |
| • Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar | 7 |
| • ¿Qué se entiende por enfermedad o accidente grave? | 8 |
| • Por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave | 8 |
| • Por matrimonio | 9 |
| • Para formación..... | 9 |
| • Por exámenes..... | 10 |
| • Por deber inexcusable de carácter público y personal | 10 |
| • Por cambio de domicilio | 11 |
| • Por deberes relacionados con la conciliación de la vida personal y familiar | 11 |
| • Por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento..... | 12 |
| • Permiso de 10 días retribuidos posterior al parto o adopción | 12 |
| • Por nacimiento de hijo prematuro u hospitalizado tras el parto | 13 |
| • Permiso durante el período de gestación..... | 13 |
| • Derechos específicos para víctimas de violencia de género..... | 14 |
| • Derechos específicos para víctimas de terrorismo | 14 |
| • Permiso de reducción de jornada | 15 |
| • Para la cooperación sanitaria | 15 |
| • MODALIDADES Y TIPOS DE EXCEDENCIA:..... | 16 |
| • Por cuidado de hijo | 16 |
| • Por cuidado de familiar (hasta 2º grado)..... | 17 |
| • Por razón de violencia de género | 17 |
| • Por razón de violencia terrorista | 18 |
| • Por servicios especiales | 18 |
| • Forzosa | 19 |
| • Por motivos de cooperación internacional..... | 19 |
| • Voluntaria | 20 |
| • Por incompatibilidad por prestar servicios en el sector público..... | 20 |
| • Comisión de servicio | 20 |

¿ QUÉ NORMAS REGULAN LOS PERMISOS?

- El Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud (Ley 55/2003).
- El Pacto de la Mesa Sectorial de Sanidad 2015 sobre vacaciones, permisos y licencias. Actas de la Comisión de Seguimiento para la Interpretación de este pacto.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, (EBEP), sin perjuicio de los Arts: 48, 49 y 50.



CONSIDERACIONES GENERALES (I)

Los permisos son **retribuidos, no recuperables,** y se consideran **tiempo trabajado efectivo.**

Los permisos **se disfrutarán en días hábiles,** excepto el de matrimonio.

Tienen consideración de días hábiles, a efectos del disfrute de los permisos los sábados, domingos y festivos para aquellos trabajadores que presten servicios efectivos en dichos días. **No tendrán la consideración funcional de los centros, o necesidades de la organización preste servicios en turno rotatorio o en turno nocturno.** El mismo tratamiento se dará a los descansos del personal que venga obligado a realizar jornada complementaria de guardias de presencia física.

El día **saliente de noche** tiene la consideración de día inhábil a efectos de concesión de permisos.

De haber finalizado la jornada, el permiso empezará a computar el primer día hábil siguiente al hecho causante, si no lo fuera, el inmediato siguiente.

De haber iniciado la jornada, comenzará a computar ese mismo día en el caso de ausentarse del puesto de trabajo, de no ausentarse, comenzará a computar el primer día hábil siguiente al hecho causante.

En caso de coincidir dos supuestos de permiso en el mismo periodo de tiempo deberá optarse por uno de ellos, salvo en el supuesto de aquellos permisos contemplados en el Pacto cuyo disfrute puede demorarse mientras persista el hecho causante.

El personal de turno de noche tendrá derecho a los permisos del mismo modo que el de otros turnos, siempre que los hechos causantes se produzcan en las horas diurnas posteriores a su noche de trabajo. En consecuencia se concederá el permiso desde las 22:00h del día anterior a la prueba o hecho causante.

CONSIDERACIONES GENERALES (II)

Cada día de permiso o licencia computará a efectos de cumplimiento de jornada a razón de 7 horas y media, con independencia del turno u horario que se realice.

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

En el caso de personal con turnos u horarios especiales, el número de días de permisos y vacaciones será proporcional al horario realizado, tomando como referencia la jornada de siete horas y media.

Para determinar la proporción de los días de vacaciones y permisos que correspondan a los profesionales que no hayan completado el año natural de servicios se tendrán en cuenta que cuando la fracción resultante sea igual o mayor a cinco, ésta obra en beneficio del trabajador.

En los supuestos en los que las fechas solicitadas por asuntos particulares, asuntos particulares por antigüedad y días adicionales de vacaciones por antigüedad coincidan varios solicitantes y no sea posible su concesión a todos ellos por necesidades del servicio, la autorización de estos permisos se realizará conforme al sistema establecido para las vacaciones, es decir, mediante acuerdos adoptados en la Unidad o en su defecto a través de sorteo.

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

Se entenderá por **localidad** aquella en la que resida el trabajador o la trabajadora.

A efectos del pacto de permisos y licencias, la pareja de hecho inscrita en el registro de uniones de hecho tiene los mismos derechos que el cónyuge.

En el caso de dudas en la interpretación de alguno de los permisos contemplados en el pacto, la Gerencia concederá dicho permiso, planteando a la Comisión de Seguimiento del Pacto la interpretación del mismo.

Todas las peticiones de permisos deben ser presentadas a través del Registro. En el caso de Centros en los que no exista Registro físico se enviarán a RRHH por correo interno sellado.

Los **permisos de formación en vigor son los recogidos en el pacto de 1 de junio de 1993** sobre permisos, licencias, vacaciones y en la **Resolución de la DGRRHH de 21 de julio de 2021** por la que se dictan instrucciones sobre la formación continuada del personal estatutario de las Instituciones Sanitarias del SERMAS (pendiente de negociar nuevo Acuerdo de formación).

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

La pareja de hecho inscrita en los registros oficiales de uniones de hecho tendrá los mismos derechos que el cónyuge. Asimismo, el acogimiento, la adopción o guarda legal, dan lugar a los mismos derechos que por hijo biológico.

| GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD | | | | |
|-------------------------------------|------------|----------|----------|-------------|
| TITULAR/CÓNYUGE | | | | |
| 1º GRADO | PADRES | SUEGROS | HIJOS | YERNO/NUERA |
| 2º GRADO | ABUELOS | HERMANOS | CUÑADOS | NIETOS |
| 3º GRADO | BISABUELOS | TÍOS | SOBRINOS | BIZNIETOS |
| 4º GRADO | PRIMOS | | | |

PERMISO POR VACACIONES

22 días hábiles al año, por año completo de servicios. Cuando NO se hayan prestado servicios todo el año, los días correspondientes proporcionalmente al tiempo trabajado.

| | |
|-------------------------------|--|
| PERIODO ORDINARIO | <p>Del 1 de junio al 30 de septiembre, debiendo disfrutar al menos la mitad entre 15 de junio y 15 de septiembre.</p> <p>SOLICITUD: Con anterioridad al 30 de abril. Por escrito con antelación mínima de 20 días.</p> <p>Si no se recibe respuesta por escrito en el plazo de 7 días desde la fecha de su presentación, se entenderá autorizado su disfrute.</p> |
| FUERA DEL PERIODO ORDINARIO | <p>Previa autorización, podrá disfrutarse el resto de las vacaciones dentro del año natural y excepcionalmente hasta el 31 de enero del año siguiente. Disfrute en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos previa autorización, si bien 5 días podrán disfrutarse de forma independiente, de uno en uno o acumulados hasta totalizar los 5 días.</p> <p>SOLICITUD: con una antelación mínima de 10 días.</p> |
| Acumulación a otros permisos: | <p>Se podrán unir a la maternidad, permiso paternidad, adopción, acogimiento, lactancia y permiso por matrimonio.</p> |

Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, cuyo disfrute no se haya iniciado o una vez iniciado, pueda coincidir con una IT, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en año natural distinto, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses contados a partir del final del año en que se hayan originado.

ASUNTOS PARTICULARES

6 días al año por cada año natural completo de servicio activo. O la proporción que corresponda cuando no se haya prestado servicios todo el año.

DÍAS ADICIONALES DE VACACIONES POR ANTIGÜEDAD

Al cumplir 15 años trabajados:
1 día adicional

Al cumplir 20 años trabajados:
2 días adicionales

Al cumplir 25 años trabajados:
3 días adicionales

Al cumplir 30 años trabajados:
4 días adicionales

| | |
|-----------|--|
| SOLICITUD | Por escrito con una antelación mínima de 10 días, debiendo constestar la Gerencia por escrito en el plazo de 5 días. Agotado este plazo sin contestación, se entenderá autorizado su disfrute. |
| DISFRUTE | Podrán disfrutarse de manera independiente de los períodos mínimos de disfrute a las vacaciones, y podrán acumularse con los días de asuntos particulares, subordinado a las necesidades del servicio. |

DÍAS ADICIONALES DE ASUNTOS PARTICULARES POR ANTIGÜEDAD

Al cumplir el 6º trienio:
2 días adicionales de permiso por asuntos particulares

Al cumplir el 8º trienio:
3 días adicionales

Al cumplir el 9º trienio:
4 días adicionales

Y así, sucesivamente.
Es decir, un día más por cada nuevo trienio que se cumpla

- Se pueden disfrutar a lo largo del año y hasta el 31 de enero del siguiente año.
- Los días de disfrute del permiso se deben considerar tiempo de trabajo efectivo.
- Son de libre disposición y su disfrute es a conveniencia del trabajador.
- Es un permiso descausalizado, es decir, no precisa causa de justificación alguna.
- Cuando el contrato sea inferior al año corresponde la parte proporcional.
- Se debe autorizar el disfrute, la denegación debe ser por escrito y no puede denegarse reiteradamente por necesidades del servicio.
- Debe solicitarse por escrito con antelación mínima de 10 días, salvo supuestos excepcionales.
- Deberán ser contestados por escrito en el plazo de 5 días. Agotado este plazo sin contestación, se entenderá autorizado su disfrute.
- Su concesión quedará condicionada en todo caso a las necesidades del servicio.

PERMISO SIN SUELDO POR ASUNTOS PROPIOS

El personal podrá solicitar un permiso sin sueldo por asuntos propios cuya duración acumulada no podrá exceder de 3 meses al año, ni podrá ser inferior a cinco días hábiles.

| | |
|-------------------------|---|
| EXCEPCIONALMENTE | Se podrán conceder permisos sin sueldo de duración superior a 3 meses por enfermedad grave de familiar, para el disfrute de becas, realización de viajes de formación, cursos y aquellas actividades, que contribuyan al perfeccionamiento profesional del solicitante. |
| SOLICITUD | Con una antelación mínima de un mes al período solicitado. La concesión o denegación deberá formularse por escrito y con una antelación mínima de 10 días hábiles al inicio del disfrute del permiso. |
| EFFECTOS | No se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de ser computable a efectos de antigüedad, si bien, no computará como servicios prestados. |

PERMISO POR FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE DE UN FAMILIAR

Este permiso y su duración viene determinado por el grado de parentesco con el familiar afectado y por la localidad de residencia del trabajador.

| ¿Cuál es mi derecho? | HECHO CAUSANTE MISMA LOCALIDAD | HECHO CAUSANTE DISTINTA LOCALIDAD |
|--|--------------------------------|-----------------------------------|
| 1 ^{ER} GRADO de consanguinidad o afinidad | 3 días hábiles | 5 días hábiles |
| 2 ^o GRADO de consanguinidad o afinidad | 2 días hábiles | 4 días hábiles |

- Este permiso podrá disfrutarse desde la fecha que se produzca el hecho causante o con posterioridad al mismo, siempre que se mantenga el hecho causante al no haberse producido el alta médica definitiva expedida por facultativo (independiente del alta hospitalaria).
- Debe acompañar a la solicitud la documentación justificativa que acredite los extremos de este permiso.
- En el caso de ingresos reiterados de un familiar por la misma patología, no se conceden distintos permisos. Un solo hecho causante sólo puede dar lugar a un permiso.
- Duración del permiso nunca podrá ser superior al tiempo de duración del accidente o enfermedad grave. Por tanto, si al familiar afectado se le ha prescrito reposo relativo durante 24 horas, el trabajador sólo tendrá derecho a permiso por ese tiempo.

¿QUÉ SE ENTIENDE POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE GRAVE?

La dolencia o lesión física o psíquica, temporal o permanente, cuya gravedad debe informar un médico o servicio de prevención.

La simple hospitalización (incluido parto) u observación en urgencias por más de un día.

La intervención quirúrgica que requiera hospitalización.

La intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo en domicilio.

La intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (especificando el justificante que además necesita cuidados domiciliarios).

Requisito de guardar reposo domiciliario y necesidad de cuidados directos prescrito por facultativo (según modelo).

Intervención quirúrgica, con alta en el mismo día, dará concesión de día con el justificante que acredite necesidad de reposo y cuidados directos.

PERMISO POR CUIDADO DE HIJO MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE

El empleado tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores trabajen, a una **reducción de jornada de trabajo de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras** con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave ([RD 1148/2011, de 29 de julio](#)) que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

SOLICITUD

Se deberá acreditar:

- La relación paterno-filial o el acogimiento.
- La minoría de edad.
- Que el menor precise de un cuidado directo, contínuo y permanente de su progenitor.
- Que el otro progenitor no percibe retribuciones íntegras en virtud de este permiso ni sea beneficiario de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que lea sea de aplicación.
- La existencia de cáncer o de enfermedad grave.

PERMISO POR MATRIMONIO

| | |
|------------------|--|
| DURACIÓN | 15 días naturales. |
| DISFRUTE | de forma ininterrumpida, incluyendo el día del hecho generador. |
| ACUMULACIÓN | Posibilidad de acumulación a vacaciones o a cualquier otro permiso, previa solicitud y condicionado a las necesidades del servicio debidamente motivadas. |
| OTRAS CUESTIONES | A efectos de este permiso, tienen la misma consideración la pareja de hecho, inscrita en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad de Madrid o en cualquier otro Registro Público establecido al efecto. |

PERMISO PARA FORMACIÓN

CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

| | |
|-------------------|---|
| TIEMPO DE PERMISO | Hasta 40 horas anuales. |
| REQUISITOS | <ul style="list-style-type: none"> • Los contenidos tienen que estar directamente relacionados con el puesto de trabajo o carrera profesional. • Requieren informe favorable del superior jerárquico y siempre que la gestión y la organización del trabajo lo permita. • En caso de formación on line se considera formación presencial aquellas actividades realizadas en modalidad síncrona (realizada mediante videoconferencia o aula virtual). |



- El tiempo de asistencia al curso se considera tiempo trabajado a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro de horario de trabajo.
- Cursos programados por la Administración de las Instituciones Sanitarias y por organizaciones sindicales.

PERMISO POR EXÁMENES

| HECHO CAUSANTE | TIEMPO DE PERMISO | REQUISITOS |
|--|--------------------------|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Asistir a exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud para la obtención de un título académico o profesional. Asistir a exámenes de oposición para acceso a condición de personal estatutario SERMAS. Asistir a exámenes de pruebas e acceso a Formación Sanitaria Especializada. | El día de su celebración | <ul style="list-style-type: none"> Que sean estudios para la obtención de un título académico o profesional. Que estén convocados por centro oficial reconocido por el Ministerio con competencia en la materia. Que la oposición esté convocada por la Comunidad de Madrid. |
| <ul style="list-style-type: none"> Se facilitará la asistencia en el caso de exámenes parciales liberatorios cuando se trate de estudios encaminados a la obtención de un título oficial, académico o profesional. Se facilitará la asistencia para concurrir a exámenes no finales respecto del mismo tipo de estudios en la medida en que lo permitan las necesidades del servicio. Si el profesional que solicita el permiso, realizase turno nocturno o tuviese asignado horario de noche en turno rotatorio o guardia de presencia física, el permiso se acomodará a dicha circunstancia, pudiendo comprender la noche anterior. | | |

PERMISO POR DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO Y PERSONAL

| | |
|-------------------|--|
| CONCEPTO | Se entiende por deber inexcusable la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa. |
| TIEMPO DE PERMISO | El indispensable para poder atender el deber. |
| SUPUESTOS | <ul style="list-style-type: none"> La asistencia a Juzgados o Tribunales de Justicia previa citación. La asistencia a Plenos o Comisiones informativas y de Gobierno como cargo electo. Cumplimiento de los deberes ciudadanos en consulta electoral. Requerimientos de la Agencia Tributaria u órganos equivalentes de la CM o Ayuntamiento. La asistencia a sesiones de tribunales de oposición o comisiones de selección con nombramiento. |

PERMISO POR CAMBIO DE DOMICILIO

No se considera traslado de domicilio el cambio de residencia por traslado en el puesto de trabajo



| | |
|-------------------|--|
| TIEMPO DE PERMISO | 1 día hábil |
| REQUISITOS | Deberá presentarse la certificación expedida por el Ayuntamiento que acredite el cambio de domicilio o bien cualquier otra prueba que lo justifique (factura de la empresa de mudanzas, contrato de agua, luz, teléfono, gas.) |

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

| | |
|---|---|
| TIEMPO DE PERMISO | El tiempo indispensable para poder atender el deber |
| ¿Qué se entiende por deberes relacionados con la vida personal y familiar con el trabajo? | <ol style="list-style-type: none"> 1. Acompañar a los hijos menores de edad a consulta médica, urgencias y pruebas diagnósticas, cuando no sea posible hacerlo fuera del horario de trabajo. 2. Acompañar al cónyuge o pareja de hecho a pruebas invasivas que precisen sedación. 3. Acompañar a los descendientes en primer grado, o en su caso, a los ascendientes dependientes, en aquellos casos en los que, por su edad, estado de salud o discapacidad, no se valgan por si mismos. 4. Acudir el propio trabajador a citas médicas, urgencias, tratamientos o pruebas diagnósticas. 5. Acompañar a hijo menor de edad o con discapacidad al centro de atención temprana los días coincidentes con la jornada de trabajo. |

PERMISO POR MATERNIDAD, PATERNIDAD, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO.

TIEMPO DE PERMISO

16 semanas, ampliables en 2 semanas en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento múltiple.

PERMISO DE 10 DÍAS RETRIBUIDOS POSTERIOR AL PARTO O ADOPCIÓN

10 días naturales

- Se añaden al permiso de 112 días que contempla la [Ley General de la Seguridad Social](#), con cargo a su centro de destino.
- Se percibirán durante estos días las retribuciones correspondientes a su puesto de trabajo, más aquellos conceptos retribuidos que corresponden a la prestación de servicios que se realicen durante la jornada ordinaria y que hubieran percibido en el mes que sirvió para calcular la base reguladora de la prestación económica por maternidad que abona directamente el INSS.
- Derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

PERMISO POR LACTANCIA

TIEMPO DE PERMISO

1 hora de reducción de la jornada diaria, durante 12 meses o acumulable en 30 días naturales.

Es un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO PREMATURO U HOSPITALIZADO TRAS EL PARTO

| | |
|----------------------------------|---|
| TIEMPO DE PERMISO | 2 horas diarias. |
| POSIBILIDADES DEL PERMISO | <ol style="list-style-type: none"> 1. El empleado tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de 2 horas diarias, con retribuciones íntegras. 2. Se podrá dividir en 2 fracciones o reducir la jornada al principio o finalización de la misma. 3. Se tendrá derecho al disfrute de este permiso mientras persista la situación de hospitalización del hijo recién nacido. |

PERMISO DURANTE EL PERIODO DE GESTACIÓN

| HECHO CAUSANTE | POSIBILIDADES DEL PERMISO | | |
|-------------------------------|--|---|--|
| DURANTE PERIODO DE GESTACIÓN | Permiso retribuido desde el 1 ^{er} día de la 37 semana de embarazo | Permiso retribuido para exámenes prenatales y preparación al parto. | Al cambio de puesto de trabajo si hay riesgos para la gestación. |
| EN CASO DE GESTACIÓN MÚLTIPLE | Permiso retribuido desde el 1 ^{er} día de la 35 semana de embarazo. | | |
| ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO | <ul style="list-style-type: none"> Permiso retribuido para sesiones de información y preparación. Permiso retribuido para la realización de informes psicológicos y sociales previos a declaración de idoneidad. | | |

DERECHOS ESPECÍFICOS PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

DERECHOS

[Arts: 49, 82 y 89 EBEP](#)

1. A la reducción de la jornada con disminución de retribuciones, en el porcentaje que se requiera.
2. A la reordenación del tiempo de trabajo mediante adaptaciones del horario o ampliación del horario flexible.
3. Las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas.
4. Si se produce reducción de jornada de un tercio o menos, las retribuciones se mantienen íntegras.
5. Si fuera necesario, a disfrutar las vacaciones en el año siguiente o fuera del periodo establecido.
6. Estas situaciones se acreditarán con el informe del Ministerio Fiscal y posteriormente con la resolución judicial que otorgue la Orden de protección a la víctima.

DERECHOS ESPECÍFICOS PARA VÍCTIMAS DE TERRORISMO

DERECHOS

[Arts: 49, 82 y 89 EBEP](#)

Tendrán derecho a este permiso los profesionales que ostenten la condición de personal estatutario y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los profesionales amenazados en los términos del [Art.5 de la Ley 29/2011 de 22 de septiembre](#), previo reconocimiento de Ministerio del Interior o de sentencia judicial.

Y EN TANTO SE OSTENTE LA CONDICIÓN DE VÍCTIMA:

- A la reducción de la jornada con disminución de las retribuciones, en el porcentaje que se requiera.
- A la reordenación del tiempo de trabajo mediante adaptaciones del horario o ampliación del horario flexible.
- dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona.

PERMISO DE REDUCCIÓN DE JORNADA

| | |
|---|---|
| <p>POR CUIDADO DE FAMILIAR DE 1^{ER} GRADO, CON ENFERMEDAD GRAVE</p> | <ul style="list-style-type: none"> • El empleado público tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. • Este permiso, se podrá acumular en 15 días completos de ausencia, salvo en el caso de que las necesidades asistenciales no lo permitan. • Junto con la solicitud deberán presentarse: <ol style="list-style-type: none"> 1. informe médico que acredite el carácter muy grave de la enfermedad. 2. Declaración de que ningún otro titular hace uso del disfrute de esta reducción o de su distribución con los demás titulares. |
| <p>POR GUARDA LEGAL</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Para el cuidado directo de un menor de 12 años o un mayor que requiera especial dedicación o un discapacitado, se podrá reducir jornada con la disminución retributiva correspondiente. • Tendrán el mismo derecho para el cuidado de un familiar hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad que por edad, accidente o enfermedad que no pueda valerse por sí mismo. • Incompatibilidad de realizar actividad remunerada en la misma franja horaria de la reducción. |

PERMISO PARA LA COOPERACIÓN SANITARIA

Computa a efectos de trienios y Carrera/Promoción Profesional, siendo también objeto de valoración como servicios prestados.

| | |
|---|--|
| <p>RETRIBUIDO hasta 6 meses</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Proyectos de cooperación sanitaria financiados por presupuestos generales de la CM, acciones de ayuda humanitaria o de emergencia por catástrofes naturales o causadas por el hombre. • Retribución completa del salario. |
| <p>NO RETRIBUIDO hasta 3 meses, prorrogables otros 3 meses</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Concedidos por Dirección Gerencia del centro para participar en proyectos de cooperación gestionados por entidades públicas o privadas que no cuenten con financiación a cargo de presupuestos generales de la Comunidad de Madrid. • Permiso sin sueldo. |

MODALIDADES Y TIPOS DE EXCEDENCIAS (Art. 89 del EBEP y Estatuto Marco.)

| MODALIDADES | TIPOS | CRITERIOS COMUNES |
|----------------------------------|---|--|
| CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO | <ol style="list-style-type: none"> Excedencia por cuidado de hijos. Para cuidado de familiar. Por razón de violencia de género. Violencia terrorista. Excedencia forzosa. Por motivos de cooperación internacional. | <ul style="list-style-type: none"> Las excedencias las puede solicitar personal fijo y temporal, excepto la forzosa, voluntaria y por incompatibilidad. Se solicitarán con, al menos, 15 días de antelación, con 45 días la voluntaria. A efectos de 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. Se debe acreditar el supuesto que da causa a la excedencia. |
| SIN RESERVA DE PUESTO | <ol style="list-style-type: none"> Excedencia voluntaria. Por prestar servicios en el sector público. | |

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO

PARA PERSONAL FIJO Y TEMPORAL

El período de excedencia será único por cada sujeto causante: solo podrá solicitarse y disfrutarse por una sola vez, independientemente del tiempo y período solicitado. No podrán concederse, por un mismo sujeto causante, períodos discontinuos de este tipo de excedencia.

| | |
|-----------------------------|---|
| Características del derecho | <ul style="list-style-type: none"> Hasta que el menor cumple 3 años de edad. A contar desde la fecha de nacimiento. Puede disfrutarse de modo simultaneo o sucesivo por ambos progenitores. Igual derecho corresponde en caso de adopción, guarda acogimiento. El período de excedencia computa a efectos de antigüedad (computa a efectos de trienios y carrera/promoción profesional) y puede participar en cursos de formación. Se tiene derecho a reserva del puesto de trabajo durante los 2 primeros años. El reingreso se puede solicitar en cualquier momento, previa solicitud con, al menos, 2 meses de antelación. Si el período solicitado fuera inferior a 6 meses, el reingreso se producirá al día siguiente de finalizar. |
|-----------------------------|---|

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIAR (hasta 2º grado)

PARA PERSONAL FIJO Y TEMPORAL

El período de excedencia será único por cada sujeto causante: solo podrá solicitarse y disfrutarse por una sola vez, independientemente del tiempo y período solicitado. No podrán concederse, por un mismo sujeto causante, períodos discontinuos de este tipo de excedencia.

Características del derecho



- Tiempo máximo 3 años de excedencia.
- Familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por edad avanzada, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por si mismo.
- Se hallan dentro de este supuesto los hijos mayores de 3 años y menores de 12 años.
- Puede disfrutarse de modo simultaneo o sucesivo en el supuesto de que dos o más trabajadores generen el derecho.
- El período de excedencia computa a efectos de antigüedad (computa a efectos de trienios y carrera/promoción profesional) y se puede participar en cursos de formación.
- Se tiene derecho a reserva de puesto de trabajo los 2 primeros años.
- Reingreso en los mismos términos que la excedencia por cuidado de hijos.

EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

PARA PERSONAL FIJO Y TEMPORAL

Características del derecho

- Excedencia sin tiempo máximo ni mínimo.
- El período de excedencia computa a efectos de antigüedad, trienios, carrera/promoción profesional y derechos de seguridad social.
- Se puede participar en cursos de formación.
- Se tiene derecho a reserva del puesto de trabajo de 6 meses.
- El reingreso se puede solicitar en cualquier momento, previa solicitud con, al menos, 5 días de antelación.

EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA TERRORISTA

PARA PERSONAL FIJO Y TEMPORAL

Características del derecho



- Excedencia sin tiempo máximo ni mínimo.
- El período de excedencia computa a efectos de antigüedad, trienios, carrera/promoción profesional y derechos de seguridad social.
- Se puede participar en cursos de formación.
- Se tiene derecho a reserva del puesto de trabajo de 6 meses.
- El reingreso se puede solicitar en cualquier momento, previa solicitud con, al menos, 5 días de antelación.

EXCEDENCIA POR SERVICIOS ESPECIALES

PARA PERSONAL FIJO

Características del derecho



- Excedencia durante el tiempo de formación sanitaria especializada mediante residencia.
- El período de excedencia computa a efectos de antigüedad, trienios, carrera/promoción profesional.
- Conlleva reserva de plaza de origen.
- Conlleva cobro de trienios.

- Formación especializada mediante sistema de residencia.
- Puesto directivo de organización internacional, Administración de servicios o centros del Sistema Nacional de Salud.



EXCEDENCIA FORZOSA

SOLO PERSONAL FIJO

Características del derecho

- 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 caso de nombramiento como personal eventual en las Administraciones Públicas, de acuerdo con el [Art. 12 del EBEP](#).
- En caso de que se suscriba un contrato de alta dirección en la CM.
- Se tiene derecho a reserva de 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 DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

Características del derecho

- 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.

PARA PERSONAL FIJO Y TEMPORAL



EXCEDENCIA VOLUNTARIA

SOLO PERSONAL FIJO

Características del derecho

- No inferior a 2 años, sin límite máximo de duración.
- Tener, al menos, un cinco 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.

EXCEDENCIA POR INCOMPATIBILIDAD POR PRESTAR SERVICIOS EN EL SECTOR PÚBLICO

Características del derecho

- Acceder a un puesto de trabajo que resulte incompatible con el de personal estatutario fijo que se ocupa.
- El nuevo puesto puede ser de cualquier régimen jurídico: funcionarial, laboral o estatutario.
- 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.

COMISIÓN DE SERVICIO (Art. 39 del Estatuto Marco)

Características del derecho

- Por necesidades del servicio, y cuando una plaza o puesto de trabajo se encuentre vacante o temporalmente desatendido, podrá ser cubierto en comisión de servicios, con carácter temporal, por personal estatutario de la correspondiente categoría y especialidad. En este supuesto, el interesado percibirá las retribuciones correspondientes a la plaza o puesto efectivamente desempeñado, salvo que sean inferiores a las que correspondan por la plaza de origen, en cuyo caso se percibirán éstas.
- El personal estatutario podrá ser destinado en comisión de servicios, con carácter temporal, al desempeño de funciones especiales no adscritas a una determinada plaza o puesto de trabajo. En este supuesto, el interesado percibirá las retribuciones de su plaza o puesto de origen.
- Quien se encuentre en comisión de servicios tendrá derecho a la reserva de su plaza o puesto de trabajo de origen.