

Publicamos la actualización de la guía de permisos y excedencias para personal estatutario del SERMAS (septiembre 2024)

Ya puedes consultar la Guía rápida que ha elaborado CSIT UNIÓN PROFESIONAL atendiendo a la normativa básica y específica, actualizada a septiembre de 2024, sobre los permisos y excedencias a los que tiene derecho el personal estatutario del SERMAS, normas que regulan estos permisos, etc. Descarga la Guía y tenla a mano en tu dispositivo para consultarla en cualquier momento.

Actualización a 04.09.2024:



Descárgate AQUÍ la GUÍA DE PERMISOS RETRIBUIDOS Y EXCEDENCIAS para personal estatuta...

CSIT UNIÓN PROFESIONAL pone en tus manos esta Guía que te permite conocer de forma actualizada las normas que regulan los permisos y excedencias del personal al servicio de las Instituciones Sanitarias del SERMAS, así como las cuestiones que generalmente suscitan más dudas como, por ejemplo, los grados de consanguinidad y afinidad establecidos para conocer el cómputo de días de permiso, etc. Desglosamos a continuación los permisos y excedencias que detallamos en la propia Guía:

PERMISOS:

- Por vacaciones.
- Asuntos particulares.
- Días adicionales de asuntos particulares por antigüedad.
- Permiso sin sueldo por asuntos propios.
- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar. ¿Qué se entiende por enfermedad o accidente grave?.
- Por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.
- Por matrimonio.
- Para formación.

- Por exámenes.
- Por deber inexcusable de carácter público y personal.
- Por cambio de domicilio.
- Por deberes relacionados con la conciliación de la vida personal y familiar.
- Por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.
- Permiso de 10 días retribuidos posterior al parto o adopción.
- Por nacimiento de hijo prematuro u hospitalizado tras el parto.
- Permiso durante el período de gestación.
- Permiso parental
- Derechos específicos para víctimas de violencia de género.
- Derechos específicos para víctimas de terrorismo.
- Permiso de reducción de jornada.
- Para la cooperación sanitaria.

MODALIDADES Y TIPOS DE EXCEDENCIA:

- Por cuidado de hijo.
- Por cuidado de familiar (hasta 2º grado).
- Por razón de violencia de género.
- Por razón de violencia terrorista.
- Forzosa.
- Por motivos de cooperación internacional.
- Voluntaria.
- Por incompatibilidad por prestar servicios en el sector público.

OTRAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS:

- Comisión de servicio.
- Servicios especiales.
- Servicios bajo otro régimen jurídico.

Si eres delegado de **CSIT UNIÓN PROFESIONAL**, te invitamos a que accedas al Texto consolidado y actualizado del pacto de 30 de noviembre de 2021 sobre vacaciones, permisos y licencias del personal estatutario de centros e instituciones sanitarias del SERMAS, que sustituye al acordado en Mesa Sectorial de Sanidad de 10/12/2015. Pincha aquí e identifícate como

Delegado: <https://www.csit.es/AfiliadosDelegados/DelegadosAcceder>

GUÍA SOBRE PERMISOS RETRIBUIDOS Y EXCEDENCIAS

**PERSONAL ESTATUTARIO
SERMAS
Septiembre, 2024**

ÍNDICE:

- En qué normas se regulan los permisos[4](#)
- Consideraciones generales aplicables a los permisos[4](#)
- Grados de consanguinidad y afinidad[8](#)
- Permiso por vacaciones[9](#)
- Días adicionales de vacaciones por antigüedad [10](#)
- Permiso por asuntos particulares y días adicionales por asuntos particulares por antigüedad..... [11](#)
- Permiso sin sueldo por asuntos propios [12](#)
- Permiso por fallecimiento [13](#)
- Permiso por accidente o enfermedad grave de familiar.... [14](#)
- Qué se entiende por enfermedad o accidente grave? [15](#)
- Cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave[16](#)
- Matrimonio o pareja de hecho....[17](#)
- Formación[18](#)
- Exámenes[19](#)
- Deber inexcusable de carácter público y personal.....[20](#)
- Cambio de domicilio[21](#)
- Deberes relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral[22](#)
- Permiso por nacimiento para la madre biológica, del progenitor diferente de la madre biológica, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento..... [23](#)

ÍNDICE:

- Permiso de 10 días retribuidos posterior al parto o adopción[23](#)
- Lactancia[24](#)
- Nacimiento de hijo prematuro u hospitalizado tras el parto[25](#)
- Durante el periodo de gestación... [26](#)
- Permiso parental[27](#)
- Víctimas de violencia de género... [28](#)
- Víctimas de terrorismo..... [29](#)
- Reducción de jornada [30](#)
- Cooperación sanitaria [31](#)

MODALIDADES Y TIPOS DE EXCEDENCIA

- Modalidades y tipos de excedencia. [32](#)
- Cuidado de hijo[33](#)

- Cuidado de familiares [34](#)
- Violencia de género[35](#)
- Violencia terrorista [35](#)
- Forzosa.....[36](#)
- Cooperación internacional..... [37](#)
- Voluntaria [38](#)
- Incompatibilidad.....[38](#)

OTRAS SITUACIONES ADVAS.

- Comisiones de Servicio..... [39](#)
- Servicios Especiales..... [40](#)
- Servicios bajo otro rég. advo.[41](#)

¿EN QUÉ NORMAS SE REGULAN LOS PERMISOS?

Las normas que regulan los permisos retribuidos, sin perjuicio de los artículos 48, 49 y 50 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público son:

- El Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud (Ley 55/2003).
- Texto consolidado y actualizado del Pacto de 30 de noviembre de 2021, que sustituye al acordado en la Mesa Sectorial de Sanidad del 10 de diciembre de 2015, sobre vacaciones, permisos y licencias del personal estatutario que presta servicios en Centros e Instituciones sanitarias del SERMAS.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo.
- RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- RD-Ley 5/2023 de 28 de junio 2023, publicado en BOE de 29 junio 2023, y con corrección de errores el día 1 de julio de 2023.



CONSIDERACIONES GENERALES APLICABLES A LOS PERMISOS

- 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. Más información en [Texto consolidado y actualizado del pacto de 30 de noviembre de 2021 que sustituye al acordado en la Mesa Sectorial de Sanidad el 10 de diciembre de 2015 sobre vacaciones, permisos y licencias del personal estatutario que presta servicios en Centros e Instituciones sanitarias del SERMAS.](#)
- 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 APLICABLES A LOS PERMISOS

- Cada día de permiso o licencia computará a efectos de cumplimiento de jornada a razón de **7h y media**, con independencia del turno u horario que se realice.
- El disfrute de los permisos y vacaciones podrá denegarse en el período solicitado en función de las necesidades del servicio, en cuyo caso deberá efectuarse por escrito y debidamente motivado, indicando las causas que originan esta denegación.
- 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 7 horas y media.
- Para determinar la proporción de los días de vacaciones y permisos que correspondan a los profesionales a los que no hayan completado al año natural de servicios se tendrán en cuenta que cuando la fracción resultante sea igual o mayor a 5, ésta obra en beneficio del trabajador.
- En los supuestos en los que las fechas demandadas por asuntos particulares, asuntos particulares por antigüedad y días adicionales de vacaciones por antigüedad coincidan varios solicitantes y no sea posible su concesión a todos ellos por necesidades del servicio, la autorización se realizará conforme al sist. establecido para las vacaciones, es decir, según acuerdos de la Unidad o por 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 tendrá los mismos derechos que el cónyuge la pareja de hecho inscrita en el registro de uniones de hecho de la Comunidad de Madrid o cualquier otro registro establecido a tal efecto.
- 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 de la interpretación del mismo. Para el supuesto de que la Comisión de Seguimiento interpretara que al trabajador no le corresponde el disfrute de dicho permiso, éste será compensado con cualquier otro pendiente de disfrutar (vacaciones, asuntos particulares, días adicionales).
- 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 sellando el responsable administrativo la fecha de recepción de las peticiones de permisos.
- Los **permisos de formación en vigor son los recogidos en el pacto de 1 de junio de 1993** sobre permisos , licencias y vacaciones.



GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

Tendrá los mismos derechos que el cónyuge la pareja de hecho inscrita en el registro de uniones de hecho de la Comunidad de Madrid o en cualquier otro registro público establecido a tal efecto. 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			

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	Del 1 de junio al 30 de septiembre, debiendo disfrutar al menos la mitad entre 15 de junio y 15 de septiembre. SOLICITUD: Con anterioridad al 30 de abril. Por escrito con antelación mínima de 20 días. Si no se recibe respuesta por escrito en el plazo de 7 días desde la fecha de su presentación, se entenderá autorizado su disfrute.
FUERA DEL PERIODO ORDINARIO	Prevía 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. SOLICITUD: con una antelación mínima de 10 días.
Acumulación a otros permisos:	Se podrán unir a la maternidad, permiso paternidad, adopción, acogimiento, lactancia y permiso por matrimonio.
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.	

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.

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.

Al cumplir el
6º trienio:
**2 días
adicionales**

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
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 DE UN DE 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 del cónyuge o pareja de hecho	3 días hábiles	5 días hábiles
2º GRADO de consanguinidad o afinidad del cónyuge o pareja de hecho.	2 días hábiles	4 días hábiles



Se entenderá por misma localidad aquella dónde resida el trabajador y en consecuencia se aplicará la distinta localidad cuando el hecho causante se produzca en término municipal distinto al de residencia del trabajador.

PERMISO POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA QUE NO REQUIERA HOSPITALIZACIÓN, PERO SÍ EXIJA REPOSO DOMICILIARIO

¿Cuál es mi derecho?	
Para el caso de cónyuge, pareja de hecho, familiares de 1 ^{er} grado por consanguinidad o afinidad, o cualquier otra persona que conviva con el empleado público en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.	5 días hábiles
Para familiares de 2 ^o grado por consanguinidad o afinidad.	4 días hábiles

- Este permiso podrá disfrutarse desde la fecha que se produzca el hecho causante o con posterioridad al mismo, siempre que en este último caso, se mantenga el hecho causante, al no haberse producido el alta médica, entendida como alta definitiva expedida por el facultativo correspondiente; por ello, mientras se mantenga esta baja médica se tendrá derecho al disfrute, previa acreditación de informe médico actualizado.
- La solicitud del permiso deberá acompañarse de la correspondiente documentación justificativa que acredite los extremos de este permiso.

¿QUÉ SE ENTIENDE POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE GRAVE?

La dolencia o lesión física o psíquica con secuelas temporales o permanentes que limiten la actividad habitual con independencia de su hospitalización.

La simple hospitalización u observación en urgencias por más de un día.

La intervención quirúrgica independientemente de la gravedad de la dolencia o lesión que requiera hospitalización.

La intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo en domicilio.

El ingreso por parto de una familiar de primer o segundo grado por consanguinidad o afinidad

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 aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave ([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 **23 años**, en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad. Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

SOLICITUD

Se deberá acreditar:

- La relación paterno-filial o el acogimiento.
- La minoría de edad.
- Que el menor precise de un cuidado directo, continuo 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 O PAREJA DE HECHO

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	• 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.



- 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.

HECHO CAUSANTE	TIEMPO DE PERMISO	REQUISITOS
• 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	• 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.
• 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 sin que implique la concesión de toda la jornada correspondiente. 
SUPUESTOS	• Citaciones previas de Juzgados o Tribunales de Justicia. En el caso de peritos este permiso se concederá cuando sea requerimiento de la Administración. • Asistencia a las reuniones de los órganos de Gobierno y Comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electivo, como concejal, diputado o parlamentario y sólo el tiempo imprescindible. • Cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral. • Desempeño de la función de jurado. • Para asistir a tribunales de selección o comisiones de selección, por el tiempo indispensable para asistir a las sesiones de los mismos.

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 EL TRABAJO

TIEMPO DE PERMISO	El tiempo indispensable para poder atender el deber sin que implique la concesión de toda la jornada.
¿Qué se entiende por deberes relacionados con la vida personal, familiar y laboral?	1. Acompañar por el tiempo indispensable al cónyuge o pareja de hecho a pruebas invasivas que precisen sedación. 2. Acompañar al médico a los descendientes en primer grado, o en su caso, a los ascendientes dependientes, en aquellos casos en los que, por su edad, estado de salud o discapacidad, no se valgan por si mismos. 3. La asistencia del profesional al médico por el tiempo indispensable y aportando el justificante de asistencia a la consulta. 4. Acompañar a hijo menor de edad o con discapacidad al centro de atención temprana los días coincidentes con la jornada de trabajo.
• Solicitud: Deberán presentarse con antelación suficiente. • Denegación: Será siempre por escrito y debidamente motivada.	

PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA, DEL PROGENITOR DIFERENTE DE LA MADRE BIOLÓGICA, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

TIEMPO DE PERMISO

- 16 semanas, ampliables en 2 semanas en los supuestos de parto múltiple por cada hijo a partir del segundo, adopción o acogimiento múltiple, discapacidad del hijo.
- Las 6 semanas posteriores al parto son de descanso obligatorio e ininterrumpido.
- Las 10 semanas restantes se pueden disfrutar en semanas completas, de forma acumulada o interrumpida a voluntad y hasta los 12 meses del menor.
- El tiempo de hospitalización del neonato tras el parto no computa en el permiso. El tiempo máximo no computable es de trece semanas.



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

PERMISO DE 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.
- En partos múltiples incrementa una hora por hijo.
- Misma duración y régimen para los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente cuando ambos trabajen desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad.
- Se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por maternidad, adopción o acogimiento, incluidos los 10 días concedidos por la CM.

PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO PREMATURO U HOSPITALIZADO TRAS EL PARTO

TIEMPO DE PERMISO	2 horas diarias.
POSIBILIDADES DEL PERMISO	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	• Permiso retribuido para sesiones de información y preparación. • Permiso retribuido para la realización de informes psicológicos y sociales previos a declaración de idoneidad.		

PERMISO PARENTAL

Para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Letra g) , Art. 49 del EBEP

Tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

¡¡PENDIENTE DE NEGOCIAR SU DESARROLLO!!

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.

POR CUIDADO DE FAMILIAR DE 1^{ER} GRADO, CON ENFERMEDAD GRAVE	• 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: 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.
POR GUARDA LEGAL	• 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.

RETRIBUIDO hasta 6 meses	• 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.
NO RETRIBUIDO hasta 3 meses, prorrogables otros 3 meses	• 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.

Art. 89 del EBEP y Arts. 66 y 67 Estatuto Marco

MODALIDADES	TIPOS	CRITERIOS COMUNES
CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO	1. Excedencia por cuidado de hijos. 2. Para cuidado de familiar. 3. Por razón de violencia de género. 4. Violencia terrorista. 5. Por motivos de cooperación internacional.	• 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. • 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.
SIN RESERVA DE PUESTO	1. Excedencia voluntaria. 2. Por prestar servicios en el sector público.	• Se debe acreditar el supuesto que da causa a la excedencia.

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO

El período de excedencia será único por cada sujeto causante

Características del derecho

- 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 PARA CUIDADO DE FAMILIARES. Hasta 2º grado

PARA PERSONAL FIJO Y TEMPORAL

El período de excedencia será único por cada sujeto causante.

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.
- 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

- 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

- 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 FORZOSA

PARA 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

PARA PERSONAL FIJO Y TEMPORAL



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.

EXCEDENCIA VOLUNTARIA

PARA PERSONAL FIJO

Características del derecho	• No inferior a 2 años, sin límite máximo de duración. • Tener, al menos, 5 años de antigüedad. • Puede ser denegada de manera motivada y justificada por necesidades del servicio.
-----------------------------	---

EXCEDENCIA POR INCOMPATIBILIDAD

PARA PERSONAL FIJO

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: funcional, laboral o estatutario. • Esta excedencia no tiene duración máxima. • El reingreso se ha de solicitar en el plazo de 1 mes desde que cesa la situación de incompatibilidad. • El reingreso se producirá en los mismos términos que para las excedencias voluntarias.
-----------------------------	---

COMISIONES 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.

SERVICIOS ESPECIALES (Art. 64 del Estatuto Marco)

PARA PERSONAL FIJO

Características del derecho



- Durante el tiempo de formación sanitaria especializada mediante residencia.
- El período de servicio especial 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.



SERVICIOS BAJO OTRO RÉGIMEN JURÍDICO (Art. 65 del Estatuto Marco)

PARA PERSONAL FIJO

Características del derecho

- Quienes acepten la oferta de cambio de su relación de empleo que efectúen los servicios de salud al personal estatutario fijo, para prestar servicios en un centro cuya gestión sea asumida bien por una entidad creada o participada en un mínimo de la mitad de su capital por el propio servicio de salud o comunidad autónoma, bien por otras entidades surgidas al amparo de nuevas fórmulas de gestión promovidas por el servicio de salud o comunidad autónoma y creadas al amparo de la normativa que las regule.
- El tiempo que se encuentre en esta situación se computará a efectos de antigüedad.
- Durante los tres primeros años se podrán reincorporar al servicio activo en la misma categoría y área de salud de origen y de no ser posible en áreas limítrofes con aquella.