

# PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS



¿A cuáles tienes **derecho**?

¿Cuáles **exigimos**?



**CCOO**   
**enseñanza**

Cuéntanos qué otros permisos necesitas  
en [enseñanza.cn@cantabria.ccoo.es](mailto:enseñanza.cn@cantabria.ccoo.es)

<b>Permisos</b>	
<b>Por fallecimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Familiares de primer grado: 3 días hábiles (misma localidad), 5 días hábiles (distinta localidad), 7 días hábiles (en el extranjero)</li> <li>- Familiares de segundo grado: 2 días hábiles (misma localidad), 4 días hábiles (distinta localidad), 6 días hábiles (en el extranjero)</li> </ul>
<b>Por accidente o enfermedad grave</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Familiares de primer grado o conviviente del funcionario que requiera de su cuidado: 5 días hábiles (7 si es en el extranjero)</li> <li>- Familiares de segundo grado: 4 días hábiles (6 si es en el extranjero)</li> <li>- “Enfermedad grave” incluye cirugía mayor hospitalaria o ambulatoria, hospitalización en régimen de internamiento o domiciliaria, parto natural o por cesárea, gravedad o necesidad de cuidados acreditada por informe médico</li> </ul>
<b>Por traslado de domicilio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Misma localidad: un día hábil.</li> <li>- Distinta localidad: dos días hábiles.</li> <li>- Precisa acreditación documental (factura de la empresa de mudanza o contrato de arrendamiento y certificado de empadronamiento o recibos domiciliados)</li> </ul>
<b>Para realizar funciones sindicales o de representación del personal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Solo para funcionarios de carrera o interinos con vacante</li> <li>- Según acuerdo de permisos sindicales y Ley Orgánica de Libertad Sindical</li> </ul>
<b>Para concurrir a exámenes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exámenes finales u obligatorios y pruebas definitivas de aptitud en centros oficiales durante los días de su celebración <b>por el tiempo suficiente</b> para poder realizarlos (incluye, por tanto, tiempo de examen y desplazamiento fuera de la localidad).</li> <li>- Incluye los exámenes parciales liberatorios y las pruebas selectivas (oposiciones) de las diferentes administraciones públicas.</li> <li>- Solicitud: Al menos 10 días hábiles de antelación</li> </ul>



<p><b>Para la realización de exámenes prenatales, asistencia a sesiones informativas en casos de adopción, técnicas de preparación al parto o tratamientos con técnicas de reproducción asistida</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Por el tiempo indispensable para las embarazadas o el otro progenitor</li> </ul>
<p><b>Por lactancia de una hija o hijo menor de 12 meses</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Solo en situación de servicio activo.</li> <li>- Una hora diaria (o dos medias horas) hasta que el menor cumpla doce meses. Puede acumularse en jornadas completas (hasta un mes, en función de tiempo trabajado).</li> <li>- En el caso de la hora diaria, se puede acumular a la reducción de jornada (con reducción proporcional de haberes) por razones de guarda legal.</li> </ul>
<p><b>Por nacimiento de hijas e hijos prematuros</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Por nacimientos prematuros u hospitalización inmediata tras el parto.</li> <li>- Dos horas diarias.</li> <li>- Se aplica una vez agotado el permiso de maternidad o paternidad.</li> </ul>
<p><b>Para el cumplimiento de un deber inexcusable (de carácter público o personal)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se entiende por "deber inexcusable":             <ul style="list-style-type: none"> <li>a) La obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole penal, civil o administrativa y que no pueda realizarse fuera del horario de trabajo (citaciones de órganos judiciales o administrativos, los trámites necesarios para la expedición o renovación de documentación oficial y cualquier otro acto de análoga naturaleza a los citados, que deba realizar la propia persona funcionaria para sí misma o como tutora o tutor legal)</li> <li>b) Un supuesto específico de deber personal inexcusable es el relacionado con la necesidad de suministrar cuidados domiciliarios a los hijos o a las hijas menores enfermos o familiar incapacitado judicialmente para el que la persona interesada haya sido nombrado tutora o tutor legal, que se encuentre enfermo, siempre que dicha necesidad se acredite mediante informe médico</li> </ul> </li> </ul>



	c) Tiempo indispensable para el desempeño del cargo electivo de una Corporación local el necesario para la asistencia a las sesiones del pleno de la Corporación o de las comisiones y atención a las delegaciones de que forme parte el interesado
<b>Por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral</b>  <b>CCOO reivindica que no sea necesario que el familiar de primer grado tenga reconocida la dependencia.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Posibilidad de flexibilidad horaria</li> <li>- Tiempo necesario para acompañar a un hijo menor o familiar de primer grado dependiente a consulta médica, acreditando la asistencia y que no hay posibilidad de acudir fuera del horario de trabajo. En caso de que ambos progenitores fueran funcionarios en Cantabria, solo uno podrá ejercerlo.</li> </ul>
<b>Permiso para asistir a consulta médica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Necesario acreditar la asistencia a la consulta</li> </ul>
<b>Permiso por nacimiento para la madre biológica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso a jornada completa obligatorio e ininterrumpidas.</li> <li>- Las otras diez semanas pueden fragmentarse en periodos, de al menos, una semana, hasta que el menor cumpla doce meses.</li> <li>- Ampliable en una semana más para cada progenitor por discapacidad del neonato o por cada hijo más en parte múltiple.</li> <li>- Puede disfrutarse a jornada completa o parcial.</li> <li>- En caso de nacimiento prematuro u hospitalización inmediata tras el parto, se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.</li> <li>- Se puede interrumpir en caso de fallecimiento del menor.</li> <li>- Se puede acumular al periodo del otro progenitor en caso de fallecimiento de la madre.</li> <li>- A partir de la séptima semana se puede participar en los cursos de formación de la Administración.</li> </ul>



<p><b>Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento tanto temporal no inferior a un año como permanente</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores a la adopción serán en todo caso de descanso a jornada completa obligatorio e ininterrumpidas.</li> <li>- Podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento</li> <li>- Las otras diez semanas pueden fragmentarse en periodos, de al menos, una semana, hasta que el menor cumpla doce meses.</li> <li>- Ampliable en una semana más para cada progenitor por discapacidad del adoptado o por cada hijo más en adopción múltiple.</li> <li>- Puede disfrutarse a jornada completa o parcial.</li> <li>- Si es necesario el desplazamiento al país de origen del adoptado, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.</li> <li>- Se puede participar en los cursos de formación de la Administración desde el principio.</li> </ul>
<p><b>Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso a jornada completa obligatorio e ininterrumpidas.</li> <li>- Las otras diez semanas pueden fragmentarse en periodos, de al menos, una semana, hasta que el menor cumpla doce meses</li> <li>- Ampliable en una semana más para cada progenitor por discapacidad del adoptado o neonato o por cada hijo más en adopción o parto múltiple.</li> <li>- En el caso de que se haya acumulado la lactancia tras las seis semanas obligatorias para la madre biológica, las diez semanas restantes de este permiso empezarán a contar tras el fin de aquel periodo de lactancia acumulada.</li> <li>- A partir de la séptima semana se puede participar en los cursos de formación de la Administración.</li> </ul>



<p><b>Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las faltas de asistencia de las mujeres víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda</li> <li>- Se puede solicitar reducción de jornada con reducción proporcional de haberes, excepto si se reduce en 1/3 de jornada o menos, en cuyo caso mantendrá las retribuciones completas.</li> <li>- Se puede solicitar reorganización del horario de trabajo</li> </ul>
<p><b>Permiso por cuidado de hijo o hija menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cualquier enfermedad grave que implique ingreso hospitalario de larga duración y precise de cuidado continuo acreditado por informe médico.</li> <li>- Solo para hijos menores.</li> <li>- Si ambos progenitores trabajan, el trabajador de la Admón. educativa derecho a una reducción de al menos la mitad de la jornada manteniendo las retribuciones íntegras, siempre que el otro progenitor no tenga derecho a permiso remunerado; en cuyo caso, solo tendrá derecho a la reducción de jornada con reducción proporcional de haberes.</li> </ul>
<p><b>Permiso por hijos o hijas con discapacidad psíquica, física o sensorial</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dos horas de flexibilidad diaria.</li> </ul>
<p><b>Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quince días <b>naturales</b>, entre los cuales se encuentre comprendido el día del matrimonio o inscripción de pareja de hecho.</li> <li>- Solo podrá disfrutarse en una ocasión, no pudiéndose aplicar a posteriores matrimonios.</li> </ul>



<b>Permiso para asistir a bodas de familiares</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Solo en matrimonios de familiares de primer grado</li> <li>- El día de la celebración</li> </ul>
<b>Con motivo de divorcio, separación legal o nulidad matrimonial</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dos días laborables para gestiones no incluidas en el concepto de ‘deber inexcusable’ que no puedan realizarse fuera del horario de trabajo y cuya necesidad se justifique.</li> </ul>
<b>Permiso sin retribución por colaboración con alguna ONG</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entre uno y seis meses.</li> <li>- Prorrogable por otro periodo igual</li> <li>- No retribuido</li> </ul>
<b>Permiso por asuntos particulares retribuidos (moscosos)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dos días por curso académico.</li> </ul>
<b>Permiso parcialmente retribuido</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Solo para funcionarios de carrera con al menos quince años de antigüedad en la administración educativa y no alcanzar la edad que indique la convocatoria anual.</li> <li>- Durante cinco cursos se percibe un 80% de las retribuciones</li> <li>- Se trabaja durante los cuatro primeros cursos y se disfruta del permiso en el quinto.</li> <li>- Ese quinto año se permanece en servicio activo, conservando el destino.</li> </ul>
<b>Permiso parental de ocho semanas</b>  <b>CCOO reivindica que sea un permiso remunerado, como cabe interpretar de su propia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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</li> <li>- Hasta ocho semanas, continuas o discontinuas</li> </ul>



<p><b>posición en el texto del Estatuto Básico del Empleado Público. Igualmente, reivindicamos que la Administración no lo restrinja de ningún modo, como ha intentado hacer a través de la publicación de unas instrucciones.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Puede disfrutarse a tiempo completo o parcial</li> <li>- A día de hoy, la Administración no lo está remunerando.</li> </ul>
<p><b>👉 CCOO reivindica la inclusión de un permiso remunerado para asistencia a las reuniones escolares de un hijo o hija.</b></p>	
<p><b>Vacaciones</b></p>	
<p><b>Vacaciones</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 22 días hábiles a disfrutar en agosto o, si el mes no los tuviera, incluyendo los últimos días de julio hasta completar el cómputo.</li> <li>- Funcionarios o interinos con vacante: En caso de permiso por adopción o acogimiento, paternidad, maternidad o su ampliación por lactancia, así como de licencia por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural se solicita se disfruta inmediatamente después de que finalice la situación, si no han transcurrido 18 meses a partir del 31 de agosto del año que corresponda.</li> <li>- Interinos en sustitución o con vacante sobrevenida que termine antes del periodo vacacional: se le liquida la parte proporcional de vacaciones no disfrutadas en nómina.</li> <li>- Las vacaciones se solicitan al momento de solicitar un permiso.</li> <li>- En caso de incapacidad temporal (baja), las vacaciones se solicitan con el alta</li> </ul>
<p><b>Licencias</b></p>	
<p><b>Enfermedad, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plenos derechos económicos desde el inicio al final de la incapacidad temporal, incluidas las posibles prórrogas.</li> </ul>
<p><b>Formación</b> <b>👉 CCOO reivindica la inclusión de un permiso remunerado para estudios de mayor duración</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asistencia a las actividades formativas previstas en el artículo 114 de la Ley 6/2008 que coincidan con horario de trabajo.</li> <li>- Plenos derechos económicos</li> <li>- Solo se conceden, como máximo, a dos personas del mismo centro a la vez</li> </ul>



<p><b>Asuntos propios</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No más de cuatro días de ausencia y dos actividades por curso.</li> <li>- No retribuida</li> <li>- Hasta tres meses cada dos años (funcionarios de carrera)</li> <li>- Hasta cuarenta y cinco días al curso, según tiempo trabajado (interinos con vacante)</li> <li>- En las solicitudes de cinco días o más, se incluyen los días de descanso</li> </ul>
<p><b>¿Cómo se solicitan los permisos y licencias?</b></p>	
<p><b>Yedra &gt; Módulo de gestión &gt; Personal &gt; Relación de permisos y licencias &gt; Click en el bloc de notas de la derecha, junto a la flecha verde.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A través de Yedra se solicitan los siguientes, adjuntando la documentación acreditativa:             <ul style="list-style-type: none"> <li>o Permiso por fallecimiento</li> <li>o Permiso por accidente o enfermedad grave</li> <li>o Permiso por traslado de domicilio</li> <li>o Permiso para concurrir a exámenes</li> <li>o Permiso para la realización de exámenes prenatales, asistencia a sesiones informativas en casos de adopción, técnicas de preparación al parto o tratamientos con técnicas de reproducción asistida</li> <li>o Permiso por lactancia de una hija o hijo menor de 12 meses (si se opta por una hora diaria)</li> <li>o Permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable (expedición, renovación de documentos oficiales, citaciones judiciales o administrativas)</li> <li>o Permiso por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral</li> <li>o Permiso para asistir a consulta médica</li> <li>o Permiso por hijos o hijas con discapacidad psíquica, física o sensorial</li> <li>o Permiso para asistir a bodas de familiares</li> <li>o Permiso con motivo de divorcio, separación legal o nulidad matrimonial</li> <li>o Permiso por asuntos particulares retribuidos (no requiere documentación acreditativa)</li> </ul> </li> </ul>



**Dirección General de Personal Docente, a través de registro presencial o electrónico o enviándolo al correo electrónico correspondiente:**

**Maestros:**  
**soportepermisosprimaria@educantabria.es**

**Secundaria y otros cuerpos:**  
**soportepermisossecundaria@educantabria.es**

- Se solicitan por registro a la Dirección General de Personal Docente, con la documentación acreditativa y el modelo de Recursos Humanos (RH) indicado:
  - o Vacaciones no disfrutadas: [RH 02](#)
  - o Permiso por lactancia de una hija o hijo menor de 12 meses (si se opta por acumulación): [RH 03](#)
  - o Permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable: [RH 02](#)
  - o Permiso por nacimiento de hijas e hijos prematuros [RH 02](#)
  - o Permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable (si no se trata de expedición, renovación de documentos oficiales, citaciones judiciales o administrativas) [RH 02](#)
  - o Permiso por nacimiento para la madre biológica [RH 03](#)
  - o Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento tanto temporal como permanente [RH 03](#)
  - o Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija [RH 03](#)
  - o Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: Documento expone - solicita
  - o Permiso por cuidado de hijo o hija menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave [RH 02](#)
  - o Permiso por matrimonio o inscripción como pareja de hecho [RH 02](#)
  - o Permiso sin retribución por colaboración con alguna ONG [RH 02](#)
  - o Licencia por riesgo durante el embarazo o lactancia natural: [RH 01](#) (con valoración por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales)
  - o Licencia para formación [RH 02](#)
  - o Licencia no retribuida por asuntos propios [RH 02](#)



<b>A través de la convocatoria específica, publicada en la web de Educantabria</b>	- Se solicita a través de la participación en la convocatoria específica el permiso parcialmente retribuido
<b>A través de los correos <a href="mailto:soportepartemedicoprimaria@educantabria.es">soportepartemedicoprimaria@educantabria.es</a> (para maestros) o de <a href="mailto:soportepartemedicosecundaria@educantabria.es">soportepartemedicosecundaria@educantabria.es</a> (resto de cuerpos)</b>	- Se remiten al correo indicado correspondiente, además de al equipo directivo del centro, las partes de baja <a href="#">con el modelo MUFACE</a> de las incapacidades temporales de los trabajadores y trabajadoras que cotizan a MUFACE
<b>No precisa comunicación específica a la Administración</b>	- Incapacidad temporal (baja médica) de los trabajadores y trabajadoras que cotizan al Régimen General de Seguridad Social



<b>Reducciones de jornada</b>	
<b>Retribuidas</b>	
<b>Para atender el cuidado de un familiar de primer grado</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Para funcionarios o interinos con vacante. (No incluidos interinos con sustituciones).</li> <li>- Por razones de enfermedad muy grave</li> <li>- Periodo máximo de un mes</li> <li>- Reducción hasta 50% jornada</li> <li>- Sin reducción de retribución</li> <li>- En caso de que varios titulares tuvieran derecho, se puede prorratear</li> </ul>
<b>No retribuidas</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se aplican por igual a funcionarios de carrera e interinos con vacante</li> <li>- Las reducciones a interinos <u>con sustitución a jornada completa</u> estarán condicionadas por la duración de su nombramiento.</li> </ul>	
<b>Por nacimiento de hijos prematuros</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Requisito: hijo prematuro o hospitalizado tras el parto</li> <li>- Dos opciones simultaneables:               <ul style="list-style-type: none"> <li>o Dos horas diarias retribuidas</li> <li>o Reducción de la jornada hasta un máximo de dos horas con disminución proporcional de retribuciones</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Por razones de guarda legal</b></p> <p> <b>CCOO reivindica que sea retribuida hasta que el menor cumpla dos años</b></p> <p> <b>CCOO reivindica que se pueda solicitar con carácter</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Requisito:               <ul style="list-style-type: none"> <li>o Tener al cuidado a                   <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Menor de doce años</li> <li>▪ Persona mayor que requiera especial dedicación</li> <li>▪ Persona con discapacidad dependiente sin actividad retribuida.</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>



<p><b>no retribuido hasta que el menor cumpla los quince años.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Cuidado de familiar de hasta segundo grado sin actividad retribuida que requiere cuidado por razones de edad, accidente o enfermedad</li> <li>- Solicitud: Se concede de dos maneras:             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Por bimestres, solicitándolo con al menos diez días hábiles de antelación al inicio del bimestre en cuestión.</li> <li>○ Hasta final de curso, pudiendo renunciar por bimestres, presentando la renuncia con diez días de antelación a este último.</li> </ul> </li> <li>- Reducción de 1/3 o 1/2 jornada con reducción proporcional de retribuciones.</li> <li>- La reducción se realiza sobre la totalidad de la jornada, no solo sobre los periodos lectivos</li> <li>- Incompatible con la realización de otra actividad durante el periodo de reducción</li> <li>- La Admón. puede limitar el disfrute simultáneo si dos personas tienen derecho</li> <li>- Periodo: por el tiempo señalado, salvo que acabe antes el hecho causante</li> <li>- Se podrán conceder reducciones de jornada al personal <u>funcionario de carrera que no posea horario completo</u> de su especialidad. En este supuesto la concesión tendrá una duración igual al curso completo.</li> </ul>
<p><b>Con motivo de procesos de recuperación por razón de enfermedad</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Supuestos en los que el docente necesite una reincorporación paulatina al puesto de trabajo por motivos de enfermedad</li> <li>- Reducción de 1/2 jornada o de 2/3 con reducción proporcional de retribución</li> <li>- Puede solicitarse en cualquier momento.</li> <li>- Duración: hasta la finalización del bimestre escolar</li> </ul>



**Para mayores de 55 años**

 **CCOO reivindica la recuperación de la sustitución horaria retribuida para mayores de 55**

- Reducción de jornada en 1/3 o en 1/2 con reducción proporcional de retribución
- La reducción se realiza sobre la totalidad de la jornada, no solo sobre los periodos lectivos
- Solicitud:
  - Por bimestres, al menos con diez días hábiles de antelación al comienzo del bimestre.
  - Por curso completo, pudiendo renunciar diez días hábiles antes de cada bimestre.



<b>Excedencias</b>	
<b>Excedencia voluntaria por interés particular</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No retribuida</li> <li>- No computable para trienios ni SS</li> <li>- Requisito: Haber trabajado al menos los cinco años anteriores</li> </ul>
<b>Excedencia voluntaria por agrupación familiar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No retribuida</li> <li>- No computable para trienios ni SS</li> <li>- No exige servicios previos</li> <li>- Requisito: Cónyuge residiendo en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto <b>de carácter definitivo como funcionario de carrera o laboral fijo</b> para Admón., organismos públicos y sus entidades, órganos constitucionales o del poder judicial, UE u organizaciones internacionales.</li> <li>- El funcionario en excedencia podría trabajar durante ese periodo en ámbito privado. Si fuera en ámbito público, iría por situación de servicios en otras AAPP o por excedencia por prestación de servicios en sector público</li> </ul>
<b>Excedencia por cuidado de familiares</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Duración máxima: tres años (completos o con discontinuidad) por cada hijo recién nacido o adoptado o familiar a su cargo de hasta segundo grado por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad y sin trabajo.</li> <li>- Tiempo <u>sí</u> computable a efectos de trienios y SS.</li> <li>- Reserva de puesto durante dos años y de localidad durante el tercero.</li> <li>- Único por sujeto causante. Si hay un nuevo sujeto, se reinicia.</li> <li>- Si dos funcionarios tienen dcho., la Admón. puede limitar la simultaneidad.</li> <li>- Si no solicita reincorporación, pasa a excedencia voluntaria por interés particular.</li> <li>- El órgano que concede la excedencia valora la posibilidad de ejercer otro trabajo según tres requisitos:               <ul style="list-style-type: none"> <li>o No menoscabe el cuidado</li> <li>o Que no sea incompatible en general con el puesto público</li> <li>o Que la actividad privada fuera compatible con el puesto público en excedencia</li> </ul> </li> </ul>
<b>Excedencia por razón de violencia de género</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No exige servicios previos</li> <li>- Sin duración máxima</li> <li>- Retribuidos los dos primeros meses (y las prestaciones familiares por hijo a cargo)</li> <li>- Reserva de puesto durante seis meses</li> <li>- Computan hasta seis meses a efectos de trienios y SS, prorrogable hasta dieciocho meses en bloques de tres por resolución judicial.</li> </ul>
<b>Excedencia por razón de violencia terrorista</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mismas condiciones que por violencia de género</li> </ul>

