



PERMISOS RETRIBUÍDOS

FALECIMENTO, ACCIDENTE OU ENFERMIDADE GRAVE, HOSPITALIZACIÓN OU INTERVENCIÓN QUIRÚRXICA DUN FAMILIAR (ART. 108)

Nos casos de accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise de repouso domiciliario do cónxuxe, parella de feito ou parentes ata o primeiro grao por consanguinidade ou afinidade, ou calquera outra persoa distinta das anteriores que conviva coa persoa funcionaria no mesmo domicilio e que requira o coidado efectivo daquela, o persoal funcionario ten dereito a un permiso de cinco días hábiles.

Nos casos de accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise de repouso domiciliario dun familiar dentro do segundo grao de consanguinidade ou afinidade, o persoal funcionario terá dereito a un permiso de catro días hábiles.

ACCIDENTE OU ENFERMIDADES GRAVES, HOSPITALIZACIÓN OU INTERVENCIÓN QUIRÚRXICA-1º grao: **5 DÍAS HÁBILES**

ACCIDENTE OU ENFERMIDADES GRAVES, HOSPITALIZACIÓN OU INTERVENCIÓN QUIRÚRXICA-2º grao: **4 DÍAS HÁBILES**

No caso de falecemento do cónxuxe, parella de feito ou familiar dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, o persoal funcionario terá dereito a un permiso de tres días hábiles cando o suceso se produza na mesma localidade, e de cinco días hábiles cando sexa en localidade distinta. No caso de falecemento de familiar dentro do segundo grao de consanguinidade ou afinidade, o permiso será de dous días hábiles cando se produza na mesma localidade e de catro días hábiles cando sexa en localidade distinta.

FALECIMENTO-1º grao distinta localidade: **5 DÍAS HÁBILES**

FALECIMENTO-1º grao mesma localidade: **3 DÍAS HÁBILES**

FALECIMENTO-2º grao distinta localidade: **4 DÍAS HÁBILES**



FALECIMENTO- 2º grao mesma localidade: **2 DÍAS HÁBILES**

Non se consideran como días hábiles os sábados, sen prexuízo das adaptacións que se establezan para as xornadas especiais de traballo.

Nos casos de falecemento, os días en que se faga uso dos permisos regulados neste artigo deberán ser consecutivos e inmediatamente posteriores ao feito que xera o dereito a el. Nos demais casos poderá facerse uso dos días de forma discontinua mentres persista o feito causante e ata o máximo de días establecido.

GRAOS DE PARENTESCO

Primer grao: Pais Sogros Fillos/as Xenro/Nora

Segundo grao: Avós Irmáns Cuñados Netos/as

Terceiro grao: Bisavós Tíos Sobriños Bisnetos

Cuarto grao: Curmáns Tíos-Avos Sobriños-netos



DEFINICIÓNS A EFECTOS DESTE PERMISO

- **Asimilado:** Enténdese asimilado ao fillo ou á filla ou menor en acollemento preadoptivo, acollemento familiar permanente ou acollemento familiar simple de duración superior a un ano. Así mesmo, enténdese asimilado a familiar de primeiro grao, o cónxuxe ou parella de feito.
- **Enfermidade moi grave:** considérase como tal aquela que con tal carácter determine o facultativo no correspondente informe médico.
- **Enfermidade grave:** considérase como enfermidade grave as enunciadas no anexo do Real Decreto 1148/2011, do 29 de xullo para a aplicación e o desenvolvemento no sistema da Seguridade Social, da prestación económica por coidado de menores afectados por cancro ou outra enfermidade grave ou na norma que o substitúa, ou cando así o determine o informe médico clasificando unha enfermidade como grave de acordo co disposto no citado Real Decreto.

- **Localidade:** Para o cómputo dos prazos na mesma ou distinta localidade tomarase como referencia o termo municipal da residencia habitual da persoa funcionaria ou laboral.

No caso de intervención cirúrxica sen hospitalización, que requira repouso domiciliario, se os días de repouso domiciliario son inferiores ao tempo máximo deste permiso, este quedará limitado aos días do repouso domiciliario.

No caso de hospitalización, entenderase que esta se produce cando conleve a estancia hospitalaria que inclúe unha noite e unha comida principal no centro hospitalario. Neste caso, se os días de hospitalización son inferiores ao tempo máximo deste permiso, este quedará limitado aos días de hospitalización, agás que esta hospitalización leve aparelado repouso domiciliario, que entón este tempo se computará para completar o período máximo permitido.

Se durante o goce deste permiso sobrevén o falecemento do/a familiar, suspenderase o permiso que se viña gozando e iniciárase o cómputo dun novo permiso.



POR TRASLADO DE DOMICILIO (ART. 109)

O persoal funcionario ten dereito a un permiso por traslado de domicilio dun día natural de duración se o traslado ten lugar dentro da mesma localidade e de dous días naturais se implica cambio de residencia a outra localidade.

Traslado domicilio mesma localidade (unidade familiar 1 membro): 1 día

Traslado domicilio distinta localidade (unidade familiar 1 membro): 2 días naturais

Se a unidade familiar está integrada por dúas ou máis persoas, a duración do permiso previsto neste artigo é de dous días naturais se ten lugar dentro da mesma localidade e de catro días naturais se implica cambio de residencia a outra localidade.

Traslado domicilio mesma localidade (unidade familiar ≥ 2 membros): 2 días naturais

Traslado domicilio distinta localidade (unidade familiar ≥ 2 membros): 4 días naturais

O permiso entenderase referido ao día en que se produza o efectivo traslado de domicilio na localidade de residencia, e cando teña unha duración superior a un día natural, gozarse con carácter ininterrompido, e deberá acreditarse documentalmente o traslado, con posterioridade.

PERMISOS PARA A REALIZACIÓN DE FUNCIÓNS SINDICAIS, DE FORMACIÓN SINDICAL OU DE REPRESENTACIÓN DO PERSOAL (ART.110)

O persoal funcionario ten dereito aos permisos necesarios para a realización de funcións sindicais, de formación sindical ou de representación do persoal nos termos que se determinen.



PERMISO PARA CONCORRER A EXAMES FINAIS, PROBAS DEFINITIVAS DE APTITUDE E PROBAS SELECTIVAS NO ÁMBITO DO EMPREGO PÚBLICO (ART.111)

O persoal funcionario ten dereito a un permiso para concorrer a exames finais ou outras probas definitivas de aptitude, así como para concorrer a probas selectivas no ámbito do emprego público. A duración deste permiso abranguerá os días da súa realización.

Para os efectos deste permiso enténdese por “exames finais ou outras probas definitivas de aptitude” aquelas tendentes á obtención dun título académico ou profesional.

Non están incluídas exames ou probas de aptitude doutro carácter, como os que se realicen para obter permisos de condución de vehículos ou similares.

Así mesmo, tampouco se consideran incluídas neste permiso as probas que se fan nos cursos de formación do persoal, tendo estas a consideración de ausencia xustificada polo tempo necesario para a súa realización.

No caso de que se trate de probas selectivas no ámbito do emprego público e estas se celebren fóra da Comunidade Autónoma de Galicia, poderá facilitarse ademais o tempo indispensable para o desprazamento, valorando as circunstancias do caso concreto polo órgano de persoal competente.

PERMISO POR LACTACIÓN (ART.112)

1 HORA DIARIA

Pode dividirse en dúas fraccións de media hora ou acumularse en 150 horas por cada fillo/a en xornada completas

Por lactación dun fillo menor de doce meses, o persoal funcionario terá dereito a unha hora de ausencia do posto de traballo, que poderá dividir en dúas fraccións. Este dereito poderá ser substituído por unha redución da xornada normal en media hora ao comezo e ao final da xornada, ou nunha hora ao comezo ou ao final da xornada, coa mesma finalidade. O permiso recollido neste precepto constitúe un dereito individual dos funcionarios, sen que poida transferirse o seu exercicio ao outro proxenitor, adoptante, gardador ou acolledor.



Nos supostos de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, o dereito ao permiso por lactación pode exercerse durante o ano seguinte á efectividade da resolución xudicial ou administrativa de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, sempre que no momento desa efectividade o menor non cumprise os doce meses.

Poderase solicitar a substitución do tempo de lactación por un permiso retribuído que acumule en xornadas completas o tempo correspondente. Esta modalidade poderase gozar unicamente a partir da finalización do permiso por nacemento, adopción, garda con fins de adopción, acollemento ou do proxenitor diferente da nai biolóxica respectivo, ou unha vez que, desde o nacemento do menor, transcorrese un tempo equivalente ao que comprenden os citados permisos.

Nos supostos de parto, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiple, a duración do permiso por lactación incrementarase en proporción ao número de fillos.

PERMISO POR NACEMENTO DE FILLOS PREMATUROS OU QUE POR CALQUERA OUTRA CAUSA DEBAN PERMANECER HOSPITALIZADOS A CONTINUACIÓN DO PARTO (ART. 113)

Nos casos de nacemento de fillos prematuros ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, o persoal funcionario ten dereito a ausentarse do posto de traballo durante un máximo de dúas horas diarias mentres dure o período de hospitalización, coa percepción íntegra das súas retribucións.

Así mesmo, nestes mesmos casos o persoal funcionario ten dereito a unha redución por horas completas da súa xornada de traballo diaria de ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional das súas retribucións.

Mentres o fillo/a prematuro/a permaneza no centro hospitalario, poderá facerse uso acumulado dos dereitos previstos nos parágrafos 1 e 2, coas repercusións retributivas que en cada caso se indica. A redución de xornada con dedución retributiva prevista no parágrafo 2 procederá tamén a partir da alta hospitalaria mentres o fillo/a prematuro/a precise coidados polo tempo que determine o informe médico.



PERMISOS PARA A REALIZACIÓN DE EXAMES PRENATAIS E TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AO PARTO (ART.114)

As funcionarias embarazadas teñen dereito aos permisos necesarios para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto.

Para efectos do disposto neste apartado, o termo de funcionarias embarazadas inclúe tamén as persoas funcionarias trans xestantes.

O persoal funcionario ten dereito aos permisos necesarios para acompañar o cónxuxe ou a parella de feito á realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto.

Parella de feito: é a que respecto da persoa de referencia mantén unha relación que pode acreditar a través da inscrición nun rexistro público oficial de parellas de feito.

PERMISOS PARA A REALIZACIÓN DE TRATAMENTOS DE FECUNDACIÓN ASISTIDA (ART. 115)

O persoal funcionario ten dereito aos permisos retribuídos necesarios para a realización de tratamentos de fecundación asistida. A duración destes permisos limitarase ao tempo preciso para a práctica dos ditos tratamentos e a súa concesión condiciónase á xustificación previa da necesidade da realización daqueles dentro da xornada de traballo. Se a necesidade de desprazamento para recibir o tratamento o xustifica, a duración do permiso será de dous días hábiles.

O persoal funcionario ten dereito aos permisos necesarios para acompañar o cónxuxe ou a parella de feito á realización de tratamentos de fecundación asistida, nos termos establecidos pola alínea anterior.

Parella de feito: é a que respecto da persoa de referencia mantén unha relación que pode acreditar a través da inscrición nun rexistro público oficial de parellas de feito.



PERMISOS POR ACCIDENTE OU ENFERMIDADE MOI GRAVES (ART.116)

Nos casos de accidente ou enfermidade moi graves do cónxuxe ou parella de feito ou dun familiar dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, o persoal funcionario ten dereito a un permiso para atender ao coidado desas persoas cunha duración máxima de trinta días naturais.

Cada accidente ou enfermidade xera o dereito a un único permiso, que, dentro da duración máxima de trinta días naturais, se pode empregar de forma separada ou acumulada.

Este permiso require un informe médico que determine que o accidente ou a enfermidade é moi grave e a necesidade de coidados para atender a persoa enferma.

PERMISOS PARA O CUMPRIMENTO DE DEBERES INESCUSABLES DE CARÁCTER PÚBLICO OU PERSOAL, DE DEBERES RELACIONADOS COA CONCILIACIÓN DA VIDA FAMILIAR E LABORAL E MAIS DE ASISTENCIA A CONSULTAS E REVISIÓNS MÉDICAS (ART.117)

O persoal funcionario ten dereito aos permisos necesarios para o cumprimento de deberes inescusables de carácter público ou persoal e de deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral. A duración destes permisos limitarase ao tempo indispensable para o cumprimento dos deberes que os xustifican.

Así mesmo, o persoal funcionario ten dereito a ausentarse do seu posto de traballo durante o tempo indispensable para a asistencia a consultas e revisións médicas, sempre que estas se deban realizar durante a xornada laboral e se atopen incluídas na carteira de servizos do sistema sanitario público.

O deber inescusable debe ser persoalísimo, sen posibilidade de execución por medio de representante ou substituto, e en todo caso deberá xustificarse debidamente a imposibilidade de cumprimento deste deber fóra da xornada laboral.

Para os efectos deste permiso enténdese por deber inescusable de carácter público ou persoal:



- a. Comparecencia obrigatoria por citacións instadas por órganos xudiciais, comisaría ou calquera outro organismo oficial.
- b. Cumprimento de deberes cidadáns derivados dun proceso electoral.
- c. Asistencia a reunións dos órganos de goberno e comisións dependentes destes cando deriven estritamente do cargo electivo de concelleira ou concelleiro, así como de deputada ou deputado, ou senadora ou senador.
- d. Asistencia como membro ás sesións dun tribunal de selección ou provisión, con nomeamento da autoridade competente.
- e. Obrigas cuxo incumprimento xeren á persoa interesada unha responsabilidade de orde civil, penal ou administrativa.
- f. O emprego de tempo necesario para facer unha doazón de sangue, medula ou plaquetas, de acordo co disposto no Real Decreto 1088/2005, do 16 de setembro.
- g. Asistencia dos/as deportistas de alto nivel ás competicións de carácter internacional así como as concentracións preparatorias de esas de acordo co disposto no Real Decreto 971/2007, do 13 de xullo.

Considéranse deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral o exercicio de actividades inescusables vinculadas directamente ao ámbito familiar do titular do dereito. En todo caso, será requisito indispensable que se xustifique unha situación de dependencia directa respecto da persoa titular do dereito e que se trate dunha situación non protexida polos restantes permisos.

Para efectos deste permiso enténdese por deberes relacionados coa conciliación da vida persoal e familiar, entre outros:

- a. O acompañamento ás revisións médicas, aos tratamentos de quimioterapia e radioterapia, así como ás intervencións médicas invasivas (biopsias, colonoscopias, gastroscopias e outras de características similares), das fillas e fillos discapacitados/os, das fillas e dos fillos menores de idade e das persoas maiores ao seu cargo polo tempo necesario, con aviso previo presentando a solicitude de permiso, en que se sinalará a hora prevista da consulta.
- b. No caso de solicitar este permiso para acompañar ás fillas e fillos maiores de idade, ao cónxuxe ou á parella de feito, deberase acreditar que necesitan acompañamento.
- c. Así mesmo, para estes efectos considéranse persoas maiores a cargo do persoal funcionario e o persoal laboral os/as familiares de primeiro grao que, pola súa idade ou estado de saúde, non se poidan valer por si mesmos para acudir a consulta. Tamén terán esta consideración os/as familiares de segundo grao con enfermidades moi graves que necesitan seguimento médico estrito e que non se poden valer por si mesmos para ir á consulta, no caso de que estean ao coidado directo da persoa funcionaria ou a cargo da mesma e sempre que neste último caso non teña familiares de 1º grao ou que estes sexan maiores e non poidan atendelos.
- d. A asistencia do pai, nai, titor ou titora ás titorías convocadas polo centro escolar ao que asisten os seus fillos/as ou menores ao seu cargo.



- e. A asistencia do pai, nai, titor ou titora con fillos/as con discapacidade a reunións de coordinación do seu centro de educación especial onde reciba tratamento ou para acompañalo si ten que recibir apoio adicional no ámbito sanitario.

PERMISOS POR ASUNTOS PARTICULARES (ART.118)

O persoal funcionario ten dereito a permisos por asuntos particulares, sen necesidade de xustificación, coa duración prevista na lexislación básica do Estado.

Ao longo do ano, o persoal funcionario e o persoal laboral teñen dereito a seis días de permiso por asuntos particulares, sen necesidade de xustificación.

A concesión dos permisos regulados neste artigo queda condicionada ás necesidades do servizo.

Así mesmo este persoal terá dereito ao gozo de dous días adicionais de permiso por asuntos particulares ao cumprir o sexto trienio, que se incrementará nun día adicional por cada trienio cumprido a partir do oitavo. O gozo destes días poderá ser exercitado dende o día seguinte á data en que se xere tal dereito.

A concesión deste permiso queda condicionada ás necesidades do servizo debidamente xustificadas. Os días por asuntos particulares poderán acumularse aos días de vacacións que se poden gozar de forma independente (6 días hábiles).

Así mesmo, con carácter excepcional e condicionado ás necesidades do servizo, tamén se poderán acumular todos os días de asuntos particulares á totalidade das vacacións anuais.

O persoal poderá distribuír os ditos días ao longo do ano, e terase en conta que a súa ausencia non provoque unha especial dificultade no normal desenvolvemento do traballo, respectando sempre as necesidades do servizo. Cando por estas razóns non sexa posible gozar destes días antes de finalizar o mes de decembro, poderán concederse ata o 31 de xaneiro do ano seguinte.

Os días de asuntos particulares corresponderán polos servizos prestados cada ano natural na situación de servizo activo. Se o tempo en servizo activo fose inferior ao ano natural, gozaranse un número de días de asuntos particulares proporcionais ao tempo traballado, redondeándose ao alza (maior ou igual ao 0,5) a favor do persoal solicitante.



Así mesmo, ao persoal que proceda da situación de servizos especiais/excedencia forzosa e da situación de servizo noutras Administracións Públicas, unha vez que se produza o reingreso ao servizo activo, recoñeceránselle os días de asuntos particulares relativos ao tempo efectivamente traballado en ambas situacións e que non fosen gozados. Para estes efectos, deberán acreditarse os días de asuntos particulares que, de selo caso, gozara durante as ditas situacións.

Os días 24 e 31 de decembro permanecerán pechadas as oficinas públicas, agás os servizos de Rexistro Xeral e Información. Cando nas citadas oficinas os días 24 e 31 de decembro coincidan en sábado ou domingo, terase dereito a dous días adicionais de asuntos particulares. Non obstante, o persoal que traballe os días 24 e 31 de decembro poderá gozar de un día adicional de asuntos particulares por cada día traballado.

Incorporarase un día adicional de asuntos particulares por cada unha das festividades laborais de ámbito nacional de carácter retribuído, non recuperable e non substituíble pola Comunidade Autónoma, cando coincidan con sábado en dito ano, agás os traballadores a quendas que xa teñen garantidos o número de festivos anuais a través das carteleiras.

PERMISO POR MATRIMONIO OU UNIÓN DE FEITO (ART.119)

Nos casos de matrimonio ou unión de feito, o persoal funcionario ten dereito a un permiso retribuído de quince días naturais ininterrompidos.

Terá unha duración de quince días naturais ininterrompidos, con plenitude de dereitos económicos, e deberá gozarse en datas que comprendan o día do feito causante ou inmediatamente despois. Este permiso poderá acumularse ao período vacacional anual. Os/as mesmos/as cónxuxes que contraian matrimonio en sede civil e que con posterioridade o fagan en sede relixiosa, non terán dereito a gozar dun novo permiso por esta causa.



PERMISOS PARA A FORMACIÓN MILITAR DOS RESERVISTAS VOLUNTARIOS OU DOS ASPIRANTES A TAL CONDICIÓN (ART.120)

O persoal funcionario que teña a condición de reservista voluntario ou aspire a adquirir tal condición ten dereito aos permisos necesarios para a realización dos períodos de formación militar, básica e específica, e de formación continuada previstos na lexislación da carreira militar.

PERMISO POR PARTO (ART.121)

1. Nos casos de parto, a nai funcionaria ten dereito a un permiso retribuído de vinte e dúas semanas, das cales as seis semanas inmediatas posteriores ao parto serán en todo caso de descanso obrigatorio e ininterrompidas.
2. A duración do permiso previsto neste artigo ampliarase nos casos e polos períodos que a continuación se determinan:
 - a) Discapacidade do fillo ou filla, dúas semanas máis, unha para cada un dos proxenitores.
 - b) Partos múltiples, dúas semanas máis para cada fillo a partir do segundo, unha para cada un dos proxenitores.
 - c) Partos prematuros e aqueles nos que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, tantos días como o neonato se atope hospitalizado, ata un máximo de trece semanas adicionais.
3. No caso de que ambos os proxenitores traballen e transcorridas as seis primeiras semanas de descanso obrigatorio, o período de goce deste permiso poderá levarse a cabo, a vontade daqueles, de maneira interrompida e exercitarse desde a finalización do descanso obrigatorio posterior ao parto ata que o fillo ou a filla cumpra os doce meses. No caso do goce interrompido requirirase, para cada período de goce, un preaviso de polo menos 15 días e realizarse por semanas completas.
4. Nos casos de falecemento da nai, o exercicio do dereito ao permiso previsto neste artigo corresponderá ao outro proxenitor, descontándose, de ser o caso, o período de duración do permiso consumido pola nai falecida.
5. Do permiso previsto neste artigo pode facerse uso a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan e nos termos que regulamentariamente se determinen.



6. Do permiso previsto neste artigo pódese facer uso a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan e nos termos que regulamentariamente se determinen.

7. Durante o goce deste permiso, unha vez finalizado o período de descanso obrigatorio, poderase participar en cursos de formación que convoque a Administración.

8. Para efectos do disposto neste artigo, o termo de nai inclúe tamén as persoas trans xestantes.

As funcionarias e as laborais en estado de xestación, terán dereito a un permiso retribuído, a partir do día primeiro da semana 37 de embarazo, ata a data do parto.

No suposto de xestación múltiple, este permiso poderá iniciarse o primeiro día da semana 35 de embarazo, ata a data do parto.

PERMISO POR ADOPCIÓN, GARDA CON FINS DE ADOPCIÓN OU ACOLLEMENTO (ART.122)

Nos casos de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, o persoal funcionario ten dereito a un permiso retribuído de vinte e dúas semanas. Seis semanas deberán gozarse a xornada completa de forma obrigatoria e ininterrompida inmediatamente despois da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción ou ben da decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento.

A duración do permiso previsto neste artigo ampliarase nos casos e polos períodos que a continuación se determinan:

- a) Discapacidade do menor adoptado ou acollido, dúas semanas máis, unha para cada un dos proxenitores.
- b) Adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiple, dúas semanas máis por cada menor adoptado ou acollido a partir do segundo, unha para cada un dos proxenitores.

No caso de que ambos os proxenitores traballen e transcorridas as seis primeiras semanas de descanso obrigatorio, o período de goce deste permiso poderá levarse a cabo de maneira interrompida e exercitarse desde a finalización do descanso obrigatorio posterior ao feito causante ata que o fillo ou filla cumpra os doce meses. No caso do goce interrompido requirirase, para cada período de goce, aviso previo/previo aviso de polo menos 15 días e realizarse por semanas completas.



Do permiso previsto neste artigo pode facerse uso a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan e nos termos que regulamentariamente se determinen.

Durante o desfrute do permiso previsto neste artigo o persoal funcionario poderá participar nos cursos de formación que convoque a Administración pública.

Os supostos de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, recollidos neste artigo son os que así se establezan na normativa aplicable na Comunidade Autónoma de Galicia, debendo ter o acollemento simple unha duración non inferior a un ano.

O persoal funcionario terá dereito ao permiso polo tempo indispensable para a asistencia ás preceptivas sesións de información e preparación e para a realización dos preceptivos informes psicolóxicos e sociais previos á declaración de idoneidade que deban realizarse dentro da xornada de traballo.

Nos casos de adopción ou acollemento internacionais, o persoal funcionario ten dereito, se fose necesario o desprazamento previo ao país de orixe do menor, a un permiso de ata tres meses de duración, fraccionables a elección da persoa titular do dereito, e durante os cales se percibirán exclusivamente as retribucións básicas.

Con independencia do previsto no número anterior, nos casos recollidos neste artigo, o permiso de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento pode iniciarse ata catro semanas antes da resolución xudicial pola que se constitúa a adopción ou a decisión administrativa ou xudicial de acollemento.

PERMISO DO OUTRO PROXENITOR POR NACEMENTO, ACOLLEMENTO OU ADOPCIÓN DUN FILLO (ART. 124)

Nos casos de nacemento, acollemento, garda con fins de adopción ou adopción dun fillo ou filla, o persoal funcionario que non estea a gozar do permiso por parto, acollemento, garda con fins de adopción ou adopción previsto nesta lei ten dereito a un permiso retribuído de dezaseis semanas, das cales as seis semanas inmediatas posteriores ao feito causante serán en todo caso de descanso obrigatorio.



Este permiso ampliarase en dúas semanas máis, unha para cada un dos proxenitores, no suposto de discapacidade do fillo ou filla, e por cada fillo ou filla a partir do segundo nos supostos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples, a gozar a partir da data do nacemento, ou da decisión administrativa de acollemento ou de garda con fins de adopción ou da resolución xudicial pola que se constitúa a adopción.

Este permiso poderá ser distribuído polo proxenitor que vaia a desfrutar do mesmo, sempre que as seis primeiras semanas sexan ininterrompidas e inmediatamente posteriores á data do nacemento, ou da decisión administrativa de garda con fins de adopción ou acollemento ou da resolución xudicial pola que se constitúa a adopción.

No caso de que ambos os proxenitores traballen e transcorridas as seis primeiras semanas, o período de goce deste permiso poderá levarse a cabo de maneira interrompida e exercitarse desde a finalización do descanso obrigatorio posterior ao parto ata que o fillo ou filla cumpra os doce meses. No caso do goce interrompido requirirase, para cada período de goce, un preaviso de polo menos 15 días e realizárase por semanas completas.

No caso de que se optase polo desfrute do presente permiso con posterioridade á semana dezaseis do permiso por nacemento, se o proxenitor que goza deste último permiso solicitase a acumulación do tempo de lactación dun fillo menor de doce meses en xornadas completas do permiso regulado no artigo 112, será á finalización dese período cando se dará inicio ao cómputo das dez semanas restantes do permiso do proxenitor diferente da nai biolóxica.

Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, este permiso ampliarase en tantos días como o neonato se atope hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais.

No suposto de falecemento do fillo ou filla, o período de duración do permiso non se verá reducido, salvo que, unha vez finalizadas as seis semanas de descanso obrigatorio, se solicite a reincorporación ao posto de traballo.

Durante o desfrute deste permiso, transcorridas as seis primeiras semanas ininterrompidas e inmediatamente posteriores á data do nacemento, poderase participar nos cursos de formación que convoque a Administración.

O permiso previsto neste artigo é independente do uso compartido do permiso por parto ou por adopción, garda con fins de adopción ou acollemento.



O persoal funcionario que estea a gozar do permiso por parto ou por adopción, garda con fins de adopción ou acollemento pode facer uso do permiso previsto neste artigo inmediatamente a continuación da finalización do período de duración daquel nos seguintes supostos:

- a) Cando a persoa titular do dereito falecese antes da utilización íntegra do permiso.
- b) Se a filiación do outro proxenitor non está determinada.
- c) Cando en resolución xudicial ditada en proceso de nulidade, separación ou divorcio, iniciado antes da utilización do permiso, recoñézalle á persoa que estea a gozar do mesmo a garda do fillo ou da filla.

Do permiso previsto neste artigo pode facerse uso a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan e nos termos que regulamentariamente se determinen.



PERMISOS NON RETRIBUÍDOS

PERMISO PARENTAL PARA O COIDADO DE FILLO, FILLA OU MENOR ACOLLIDO POR TEMPO SUPERIOR A UN ANO, ATA O MOMENTO EN QUE O MENOR CUMpra OITO ANOS (ART. 49.G DO RD LEXISLATIVO 5/2015, DO 30 DE OUTUBRO)

Terá unha duración non superior a oito semanas, continuas ou descontinuas, poderá gozarse a tempo completo, ou en réxime de xornada a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan e conforme os termos que regulamentariamente se establezan.

Este permiso, constitúe un dereito individual das persoas proxenitoras, adoptantes ou acolledoras, homes ou mulleres, sen que poida transferirse o seu exercicio.

Cando as necesidades do servizo o permitan, corresponderá á persoa proxenitora, adoptante ou acolledora especificar a data de inicio e remate do goce ou, no seu caso, dos períodos de goce, debendo comunicalo á Administración cunha antelación de quince días e realizándose por semanas completas.

Cando concorran en ambas as persoas proxenitoras, adoptantes, ou acolledoras, polo mesmo suxeito e feito causante, as circunstancias necesarias para ter dereito a este permiso nos que o goce do permiso parental no período solicitado altere seriamente o correcto funcionamento da unidade da administración na que ambas presten servizos, esta poderá aprazar a concesión do permiso por un período razoable, xustificándoo por escrito e despois de ofrecer unha alternativa de goce máis flexible.

Para efectos do disposto neste apartado, o termo de nai biolóxica inclúe tamén ás persoas trans xestantes.



LICENZAS

LICENZA POR RISCO NO EMBARAZO OU DURANTE O PERÍODO DE LACTACIÓN NATURAL (ART. 126)

Nos casos de risco no embarazo previstos na lexislación de prevención de riscos laborais en que non sexa posible a adaptación das condicións de traballo, ou esta non elimine o risco, nin sexa posible o cambio de posto ou de funcións da funcionaria embarazada, esta ten dereito a unha licenza durante o período de tempo necesario para a protección da súa saúde e a do feto, mentres persista a imposibilidade de reincorporarse ao seu posto de traballo ou a outro posto compatible co seu estado.

Así mesmo, nos casos de risco durante o período de lactación natural do fillo menor de doce meses previstos na lexislación de prevención de riscos laborais, as funcionarias teñen dereito a unha licenza nos mesmos termos regulados na alínea anterior.

Garantírase a plenitude de dereitos económicos das funcionarias durante o período de gozo das licenzas reguladas neste artigo nos termos previstos pola alínea cuarta do artigo 146 desta lei. (as administracións públicas incluídas no ámbito de aplicación desta lei complementarán ata o cen por cento da base reguladora do subsidio económico correspondente, recoñecéndoo aínda que o persoal funcionario non reúna os requisitos para acceder a el).

LICENZAS POR ASUNTOS PROPIOS (ART. 127)

Pódense conceder licenzas por asuntos propios sen retribución, cunha duración que, acumulada, non excederá tres meses cada dous anos de prestación de servizos efectivos.

A concesión das licenzas previstas neste artigo está subordinada, en todo caso, ás necesidades do servizo debidamente xustificadas e terá a duración que solicite o persoal funcionario e o persoal laboral. Non obstante, a incorporación ao centro de traballo producirase, en todo caso, nun día laborable de prestación de servizos.



Durante o gozo desta licenza o persoal funcionario e o persoal laboral están en servizo activo e, polo tanto, suxeitos ao réxime xeral de incompatibilidades regulado na Lei 53/1984, do 26 de decembro, de incompatibilidades do persoal ao servizo das administracións públicas.

Para poder gozar desta licenza o persoal funcionario e o persoal laboral teñen que acreditar dous anos de servizos efectivos prestados na Administración. No caso de persoal interino ou de persoal laboral temporal, estes dous anos computaranse desde o último nomeamento ou contrato.

O prazo para o cómputo dos dous anos para o gozo dunha nova licenza de asuntos propios debe comezar a computarse no momento en que remate o goce da licenza anterior, sen que sexa posible que, unha vez gozado o máximo total previsto de tres meses, se conceda outra licenza por tres meses ata que transcorran dous anos naturais.

Non obstante, poderá concederse, antes de que transcorran os dous anos, unha nova licenza polos días que proporcionalmente correspondan ao tempo en que se permaneceu en servizo activo.

Os tres meses de goce desta licenza teñen que estar comprendidos dentro dos dous anos seguintes ao seu inicio.

LICENZAS POR ENFERMIDADE (ART. 128)

As enfermidades que impidan o normal desempeño das funcións públicas darán lugar, sempre que non proceda a xubilación por declaración de incapacidade permanente, a licenzas que se concederán consonte o establecido no réxime da Seguridade Social que resulte aplicable.

Os dereitos económicos do persoal funcionario durante o período de gozo das licenzas reguladas neste artigo e as súas prórrogas son os previstos pola alínea terceira do artigo 146 desta lei. (As Administracións Públicas incluídas no ámbito de aplicación desta lei aboarán o complemento retributivo desde o primeiro día en situación de incapacidade temporal ou de desfrute da licencia por enfermidade que, sumado á prestación do Réxime Xeral da Seguridade Social, acade o 100% das retribucións fixas do mes do inicio da incapacidade temporal).



LICENZAS PARA A REALIZACIÓN DE ESTUDOS SOBRE MATERIAS DIRECTAMENTE RELACIONADAS COA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (ART.129)

Pódense conceder licenzas ao persoal funcionario para a realización de estudos sobre materias directamente relacionadas coa Administración pública polo período máximo que regulamentariamente se determine, durante as cales se percibirán exclusivamente as retribucións básicas.

As licenzas previstas neste artigo pódense conceder igualmente ao persoal funcionario en prácticas que xa estivese prestando servizos remunerados na Administración como persoal funcionario de carreira, durante o tempo que se prolongue o curso selectivo ou o período de prácticas.

Se os servizos como persoal funcionario de carreira se prestasen na mesma Administración na que se adquiriu a condición de persoal funcionario en prácticas, poderá optarse entre percibir as retribucións que correspondan pola condición de funcionario/a de carreira ou as retribucións previstas para o persoal funcionario en prácticas.

Se os servizos como persoal funcionario de carreira se prestasen nunha Administración distinta daquela na que se adquiriu a condición de persoal funcionario en prácticas, percibiranse necesariamente as retribucións fixadas nesta última para o persoal funcionario en prácticas.

A concesión das licenzas reguladas neste artigo está subordinada, en todo caso, ás necesidades do servizo e require informe favorable do órgano competente en materia de xestión do persoal.

LICENZAS PARA A PARTICIPACIÓN EN PROXECTOS OU PROGRAMAS DE COOPERACIÓN PARA O DESENVOLVEMENTO E DE ACCIÓN HUMANITARIA (ART.130)

Pódense conceder licenzas ao persoal funcionario para a participación en proxectos ou programas de cooperación para o desenvolvemento e de acción humanitaria por un período non superior a seis meses, nos casos en que non proceda o outorgamento da comisión de servizos prevista na alínea cuarta do artigo 26 da Lei 3/2003, do 19 de xuño, de cooperación para o desenvolvemento, ou na norma que o substitúa. Estas licenzas poderán ter carácter retribuído, nos supostos e cos requisitos que regulamentariamente se determinen.



A concesión das licenzas reguladas neste artigo está subordinada, en todo caso, ás necesidades do servizo.

LICENZA PARA SUPOSTOS DE HOSPITALIZACIÓN PROLONGADA (ART.131)

O persoal terá dereito a unha licenza sen retribución de ata un mes de duración no caso de hospitalización prolongada por enfermidade grave ou enfermidade que implique repouso domiciliario do ou da cónxuxe, da parella de feito ou de parentes que convivan co traballador ou a traballadora.



VACACIÓNS ANUAIS (ART.132)

1.O persoal funcionario ten dereito, por ano completo de servizos, a vacacións retribuídas de, como mínimo, vinte e dous días hábiles anuais, ou dos días que correspondan proporcionalmente ao tempo de servizos efectivos.

Non obstante, o persoal funcionario e o persoal laboral terán dereito ao gozo dos seguintes días de vacacións, por ano completo de servizos, ou dos días que correspondan proporcionalmente se o tempo de servizos efectivos durante o ano foi menor, ao completar os anos de antigüidade que a continuación se indican:

Quince anos de servizo: vinte e tres días hábiles.

Vinte anos de servizo: vinte e catro días hábiles.

Vinte e cinco anos de servizo: vinte e cinco días hábiles.

Trinta ou máis anos de servizo: vinte e seis días hábiles.

Os ditos días de vacacións poderanse gozar desde o día seguinte ao do cumprimento dos correspondentes anos de servizo.

Para os efectos do previsto neste artigo, non se consideran como días hábiles os sábados, sen prexuízo das adaptacións que se establezan para as xornadas especiais de traballo. Non obstante, para o persoal que traballe a quendas considéranse inhábiles os días de descanso semanal obrigatorio e os festivos que o/a traballador/a teña asignados nas táboas ou cadros horarios pendentes de gozar.

2.As vacacións gozaranse, con autorización previa, e sempre que resulte compatible coas necesidades do servizo, dentro do ano natural e ata o 31 de xaneiro do ano seguinte, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos. Polo menos, a metade das vacacións deberá ser gozada preferentemente entre os días 1 de xuño ao 30 de setembro e, no caso de que a metade das vacacións coincida en número impar, arredondarase á baixa o número de días de vacacións que se deben gozar neste período.

Non obstante e sempre que as necesidades de servizo o permitan, dos días de vacacións previstos no punto 1 poderase solicitar o gozo independente de ata seis días hábiles por ano natural, que poderán acumularse aos días de asuntos particulares.



3. Se o persoal está en servizo activo durante todo o ano natural, considérase que ten dereito aos días de vacacións establecidos no punto 1.

Se o tempo en servizo activo foi inferior ao ano natural, gozase un número de días de vacacións proporcionais ao tempo traballado, que se arredondarán á alza (maior ou igual ao 0,5) a favor do persoal solicitante.

Así mesmo, ao persoal que proceda da situación de servizos especiais/excedencia forzosa e da situación de servizo noutras administracións públicas, unha vez que se produza o reingreso ao servizo activo, así como o persoal que teña un permiso sindical a tempo completo e se incorpore ao seu posto de traballo, recoñeceránselle os días de vacacións relativos ao tempo efectivamente traballado en ambas as situacións e que non fosen gozados. Para estes efectos, deberán acreditarse os días de vacacións de que, de ser o caso, gozou durante as ditadas situacións.

4. Nos casos de coincidencia do período ordinario de vacacións cos permisos por lactación, parto, adopción ou acollemento, ou doutra persoa proxenitora por parto, adopción ou acollemento dun fillo ou filla ou por razón de violencia de xénero, a persoa interesada terá dereito á fixación dun período alternativo de vacacións, e neste caso poderá acumular os días de asuntos particulares.

5. O persoal funcionario e o persoal laboral que se atopen na situación de incapacidade temporal con anterioridade ao comezo das vacacións poderán gozar as ditadas vacacións mesmo máis alá do 31 de xaneiro do ano seguinte, sempre que a situación de baixa non permita o seu gozo con anterioridade ao remate do ano natural. En todo caso, as vacacións terán que gozarse a partir da situación de alta, sempre que non transcorresen máis de dezoito meses a partir do final do ano en que se orixinasen as ditadas vacacións.

Se durante o gozo do período de vacacións sobrevén unha situación de incapacidade temporal, o período de vacacións quedará interrompido e poderá gozarse o tempo que reste nun período distinto nas mesmas condicións previstas no punto anterior.

6. Recoñécese o dereito á elección do período de vacacións das mulleres xestantes e á preferencia de elección das persoas con fillos menores de doce anos ou maiores dependentes ao seu coidado, tendo prioridade as que reúnan a condición de proxenitor de familia numerosa.

Para estes efectos, a dependencia acreditarase:

- Co certificado de empadramento que acredite a convivencia co familiar, e
- Co documento oficial que acredite a necesidade de asistencia do familiar: certificado médico ou informe de saúde, certificado expedido pola consellería competente en materia de política social ou, na súa falta, informe social dos servizos sociais comunitarios municipais.



No caso de que haxa varios beneficiarios con preferencia de elección, elixirá o de máis antigüidade na Administración, debendo establecerse un ciclo rotativo entre todos os traballadores da unidade administrativa afectada.

No caso de que os/as traballadores/as dunha unidade administrativa en que ningún deles teña preferencia de elección soliciten o mesmo período vacacional, elixirá o de máis antigüidade na Administración, debendo establecerse un ciclo rotativo entre todos/as os/as traballadores/as da unidade administrativa afectada.

Recoñécese o dereito á fixación dun período alternativo de vacacións nos casos de coincidencia do período ordinario de vacacións cos permisos por lactación, parto, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, ou doutro proxenitor por parto, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento dun fillo.

7.Os permisos mencionados no número anterior, así como os períodos de incapacidade temporal, poden acumularse ás vacacións. Nestes casos, o dereito ás vacacións poderá exercerse mesmo despois do final do ano natural a que estas correspondan.

8.Cando as situacións de permiso de maternidade, incapacidade temporal, risco durante a lactación ou risco durante o embarazo impidan iniciar o goce das vacacións dentro do ano natural a que correspondan, ou cando, unha vez iniciado o período de vacacións, sobreveña unha das devanditas situacións, o período de vacacións poderá gozarse aínda que finalizase o ano natural a que correspondan e sempre que non transcorresen máis de dezoito meses a partir do final do ano en que se orixinaron.

9.O período de vacacións anuais retribuídas do persoal funcionario non pode ser substituído por unha contía económica. Nos casos de renuncia voluntaria deberá garantirse en todo caso o gozo das vacacións devindicadas. Non obstante o anterior, nos casos de conclusión da relación de servizos do persoal funcionario por causas alleas á vontade deste, terá dereito a solicitar o aboamento dunha compensación económica polas vacacións devindicadas e non gozadas; en particular, nos casos de xubilación por incapacidade permanente ou de falecemento, ata un máximo de dezoito meses.

Cando se produza o cesamento do persoal interino ou laboral temporal antes de completar o ano de servizo e non puidese gozar das vacacións por necesidades do servizo, terá dereito ao aboamento da parte proporcional das súas vacacións, a non ser que a causa do cesamento veña motivada pola adquisición da condición de funcionario/a de carreira ou persoal laboral fixo desta Administración. Neste caso, computaranse os servizos prestados como persoal interino ou como laboral temporal para efectos do cómputo do período de vacacións.



10. Para garantir a continuidade asistencial e unha correcta prestación dos servizos públicos, como regra xeral para o persoal a quendas o número máximo de solicitudes de vacacións autorizables será da metade das presenzas de cada departamento ou unidade durante o período de verán e dun terzo durante o período de Nadal.



TIPOS DE XORNADA:

- Ordinaria: a duración máxima da xornada será 37 horas e 30 minutos semanais
- De especial dedicación: a duración máxima nos postos así configurados serán de 40 horas semanais.
- De verán: do 16.06 ata o 15.09 a xornada ordinaria é de 30 horas semanais.

TIPOS DE HORARIO:

Horario xeral: de luns a venres, de 7.45 h ata as 15.15 horas.

Horario flexible: defínese como un horario non ríxido que se adapta ás necesidades do persoal empregado público dentro duns límites previamente acordados coa Administración e sempre supeditado ás necesidades do servizo. As modalidades, que non son acumulativas, son as seguintes:

- Flexibilidade por conciliación da vida familiar e laboral: pode concederse por determinados supostos, por exemplo, por tener fillos menores de idade. Permite que o persoal realice a súa xornada dentro dun marco horario que abarca entre as 7.30 h ata as 20 horas. Dentro deste marco debe solicitar ao seu servizo de persoal realizar a súa xornada nun horario de referencia (por exemplo: de 9 ata as 16.30 h). Non obstante, a persoa empregada pública debe cumprir o seu horario en cómputo mensual. Actualmente 1977 empregados públicos teñen esta modalidade.
- Flexibilidade automática: O persoal empregado público pode acollerse a esta modalidade, supón que o horario ten dúas partes: parte fixa – horario fixo de presenza diaria no posto entre as 9 e as 14.30 horas de luns a venres; parte flexible – polo tempo restante ata completar a xornada (o ben entre as 7.30 e as 9 horas ou entre as 14.30 e as 18.30 de luns a xoves e de 14.30 a 15.30 os venres).



Actualmente 8.272 empregados públicos teñen esta modalidade.

REDUCIÓN DE XORNADA:

a) Reducións de xornada con percepción íntegra das retribucións:

- Para atender ao coidado do cónxuxe ou parella de feito, dun familiar de primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, ou dun menor en acollemento preadoptivo, permanente ou simple por razóns de enfermidade moi grave, concederase unha redución por horas completas de ata a metade da duración da xornada de traballo diaria por un prazo máximo dun mes, prorrogable por outro mes.
- Para atender o coidado dun fillo ou filla menor de idade por natureza ou adopción, ou nos supostos de acollemento preadoptivo, permanente ou simple dun menor ou dunha menor que padeza cancro (tumores malignos, melanomas e carcinomas) ou calquera outra enfermidade grave que implique un ingreso hospitalario de longa duración, concederase unha redución por horas completas de, polo menos, a metade da duración da xornada de traballo diaria, como máximo ata que o menor ou a menor faga os 23 anos, en caso de discapacidade igual ou superior ao 65%, ata que a persoa a cargo faga os 26 anos.

b) Reducións de xornada con reducións de retribucións:

- Por razóns de garda legal, cando se exerza o coidado directo dalgún menor de doce anos, dunha persoa maior que requira especial dedicación ou dunha persoa con discapacidade que non desempeñe actividade retribuída, concederase unha redución por horas completas da xornada de traballo diaria.
- Por coidado directo do cónxuxe ou parella de feito ou dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade, non se poida valer por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída, concederase



unha redución por horas completas da xornada de traballo diaria.

- Para atender ao coidado de fillos prematuros ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, neste caso pódese reducir a xornada un máximo de dúas horas.
- No caso de violencia de xénero teñen dereito á redución da xornada de traballo diario por horas completas e con diminución proporcional das súas retribucións na medida en que sexa necesario para facer efectiva a súa protección.