

[Escuchar](#) 

III. OTRAS DISPOSICIONES

CONSELLERÍA DE HACIENDA

RESOLUCIÓN de 24 de febrero de 2016, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre el régimen de vacaciones, permisos y licencias.

El Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, regula en el artículo 48 los permisos de los funcionarios públicos y, en el artículo 49, los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

Asimismo, el artículo 50 regula las vacaciones y las disposiciones adicionales decimotercera y decimocuarta regulan el permiso por asuntos particulares y los días adicionales de vacaciones por antigüedad.

La Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia, regula en el capítulo IV el régimen de vacaciones, permisos y licencias, lo que conlleva la necesidad de adaptar la Resolución de 12 de marzo de 2013, de la Dirección General de la Función Pública, a los cambios introducidos en la citada norma, así como la conveniencia de consolidar en un único texto las adaptaciones efectuadas a través de la Resolución de la Dirección General de la Función Pública de 10 de julio de 2015.

Con el fin de unificar los criterios de actuación de los distintos órganos de la Administración de la comunidad autónoma competentes para la concesión de vacaciones, permisos y licencias al personal dependiente de ellos, se estima necesario dictar unas instrucciones en un único texto consolidado que facilite su aplicación práctica, particularmente en alguno de los supuestos previstos en la normativa reguladora de esta materia.

De acuerdo con lo expuesto, esta dirección general, en el uso de las facultades conferidas por el Decreto 101/2014, de 1 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consellería de Hacienda, y la Orden de la Consellería de Hacienda de 8 de julio de 2013 sobre delegación de competencias en la Dirección General de la Función Pública, oída la Comisión de Personal en la sesión celebrada el día 24 de febrero de 2016,

RESUELVE:

Primera. Ámbito de aplicación

Estas instrucciones son de aplicación al personal funcionario y al personal laboral sujeto al V Convenio colectivo único para el personal laboral de la Xunta de Galicia, que presta sus servicios en la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y en las entidades públicas instrumentales del sector público autonómico de Galicia enunciadas en la letra a) del artículo 45 de la Ley 16/2010, de 17 de diciembre, de organización y funcionamiento de la Administración general y del sector público autonómico de Galicia, sin perjuicio de las peculiaridades que establezca otra normativa específica.

No se aplica al personal docente, al personal de la Administración de justicia y al personal estatutario del Servicio Gallego de Salud, que se regirán en esta materia por sus normas específicas.

Segunda. Definiciones

A los efectos de lo dispuesto en materia de permisos y licencias, se entiende por:

a) Familiar de primer grado por consanguinidad y afinidad y familiar de segundo grado por consanguinidad o afinidad el que se refleja en el siguiente cuadro:

Grados	Titular/cónyuge o pareja de hecho			
1º	Madre/padre	Suegra/suegro	Hija/hijo	Nuera/yerno
2º	Abuela/abuelo	Hermana/hermano	Cuñada/cuñado	Nieta/nieto

Se entiende asimilado al hijo o a la hija el menor en acogimiento preadoptivo, acogimiento familiar permanente o acogimiento familiar simple de duración superior a un año.

Asimismo, se entiende asimilado a familiar de primer grado el cónyuge o la pareja de hecho.

b) Pareja de hecho: es la que, respecto de la persona de referencia, mantiene una relación que puede acreditar a través de la inscripción en un registro público oficial de parejas de hecho.

c) Requerir especial dedicación: supone que es preciso que el sujeto reciba tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada de terceras personas debido a problemas de

salud, entendida esta última como bienestar físico, psíquico o social.

d) Convivencia: relación basada en la cohabitación en el mismo domicilio.

e) Tener a su cargo: relación de dependencia que no implica convivencia.

f) Cuidado directo: relación de dependencia que implica convivencia.

g) Enfermedad muy grave: se considera como tal aquella que con tal carácter determine el facultativo en el correspondiente informe médico.

h) Enfermedad grave: se consideran enfermedades graves las enunciadas en el anexo del Real decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y el desarrollo en el sistema de la Seguridad Social de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave o en la norma que lo sustituya, o cuando así lo determine el informe médico clasificando una enfermedad como grave, de acuerdo con lo dispuesto en el citado real decreto (la relación de enfermedades graves figura como anexo de la presente resolución).

Tercera. Servicio activo

El disfrute de vacaciones, permisos y licencias no altera la situación de servicio activo, siendo de aplicación el régimen de incompatibilidades previsto en la correspondiente normativa.

Cuarta. Solicitudes

Para la tramitación de las solicitudes de las vacaciones, permisos y licencias, se utilizarán preferentemente los medios telemáticos que figuran a disposición de los empleados públicos en la web de la Dirección General de la Función Pública a través del PortaX en la dirección: <https://portax.xunta.es> . Asimismo, deberán acreditarse estos permisos de acuerdo con la documentación mínima exigida relacionada en el anexo de esta resolución.

Sección 1ª. Vacaciones

Quinta. Vacaciones anuales (artículo 132 de la Ley 2/2015, de 29 de abril)

1. Las vacaciones anuales retribuidas del personal funcionario y del personal laboral tendrán una duración de veintidós días hábiles por año completo de servicios, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicios efectivos durante el año fuera menor. No obstante, el personal funcionario y el personal laboral tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones, por año completo de servicios, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicios efectivos durante el año fuera menor, al completar los años de antigüedad que a continuación se indican:

Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.

Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.

Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.

Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

Dichos días de vacaciones se podrán disfrutar desde el día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

A estos efectos, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales. No obstante, para el personal que trabaje a turnos se consideran inhábiles los días de descanso semanal obligatorio y los festivos que el/la trabajador/a tenga asignados en las carteleras o cuadrantes pendientes de disfrutar.

2. Las vacaciones se disfrutarán, con autorización previa, y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos. Por lo menos, la mitad de las vacaciones deberá ser disfrutada preferentemente entre los días 1 de junio y 30 de septiembre, y en caso de que la mitad de las vacaciones coincida en número impar, se redondeará a la baja el número de días de vacaciones que se deben disfrutar en este período.

No obstante y siempre que las necesidades de servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos en el apartado 1 se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta seis días hábiles por año natural, que podrán acumularse a los días de asuntos particulares.

3. Si el personal está en servicio activo durante todo el año natural, se considera que tiene derecho a los días de vacaciones establecidos en el apartado 1.

Si el tiempo en servicio activo fuera inferior al año natural, se disfrutará un número de días de vacaciones proporcionales al tiempo trabajado, redondeándose al alza (mayor o igual al 0,5) a favor del personal solicitante.

Asimismo, al personal que proceda de la situación de servicios especiales/excedencia forzosa y de la situación de servicio en otras administraciones públicas, una vez que se produzca el reingreso al servicio activo, así como el personal que tenga un permiso sindical a tiempo completo y se incorpore a su puesto de trabajo, se le reconocerán los días de vacaciones relativos al tiempo efectivamente trabajado en ambas situaciones y que no hubiesen sido disfrutados. A estos efectos, deberán acreditarse los días de vacaciones que, en su caso, hubiese disfrutado durante dichas situaciones.

4. En los casos de coincidencia del período común de vacaciones con los permisos por lactancia, parto, adopción o acogimiento, o de otra persona progenitora por parto, adopción o acogimiento de un hijo o hija o por razón de violencia de género, la persona interesada

tendrá derecho a la fijación de un período alternativo de vacaciones, pudiendo en este caso acumular los días de asuntos particulares.

5. El personal funcionario y el personal laboral que se encuentren en la situación de incapacidad temporal con anterioridad al inicio de las vacaciones podrán disfrutar dichas vacaciones más allá del 31 de enero del año siguiente, siempre que la situación de baja no permita su disfrute con anterioridad al final del año natural. En todo caso, las vacaciones tendrán que disfrutarse a partir de la situación de alta, siempre que no hubiesen transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se originasen dichas vacaciones.

Si durante el disfrute del período de vacaciones sobreviene una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido y podrá disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto en iguales condiciones a las previstas en el punto anterior.

6. Se reconoce el derecho a la elección del período de vacaciones a favor de las mujeres gestantes y la preferencia de elección de mujeres y hombres con hijas o hijos menores de doce años o personas mayores dependientes a su cuidado directo, teniendo prioridad las personas que reúnan la condición de persona progenitora de familia numerosa, dentro de este grupo. A estos efectos, la dependencia se acreditará:

– Con el certificado de empadronamiento que acredite la convivencia con el familiar, y

– Con el documento oficial que acredite la necesidad de asistencia del familiar: certificado médico o informe de salud, certificado expedido por la consellería competente en materia de política social o, en su defecto, informe social de los servicios sociales comunitarios municipales.

En caso de que haya varios beneficiarios con preferencia de elección, elegirá el de más antigüedad en la Administración, debiendo establecerse un ciclo rotativo entre todos los trabajadores de la unidad administrativa afectada.

En caso de que los/las trabajadores/as de una unidad administrativa en la que ninguno de ellos tenga preferencia de elección soliciten el mismo período vacacional, elegirá el de más antigüedad en la Administración, debiendo establecerse un ciclo rotativo entre todos/as los/las trabajadores/as de la unidad administrativa afectada.

7. Los permisos por lactancia, parto, adopción o acogimiento, o de otro/a progenitor/a por parto, adopción o acogimiento de una hija o hijo pueden acumularse a las vacaciones, incluso después del final del año natural a que éstas correspondan.

8. Cuando se prevea el cierre de las instalaciones debido a la inactividad estacional de determinados servicios públicos, los períodos de disfrute de las vacaciones coincidirán en la franja temporal de cierre.

9. Cuando se produzca el cese del personal interino o laboral temporal antes de

completar el año de servicio y no pudiera disfrutar de las vacaciones por necesidades del servicio, tendrá derecho al abono de la parte proporcional de sus vacaciones, a no ser que la causa del cese venga motivada por la adquisición de la condición de funcionario/a de carrera o personal laboral fijo de esta Administración. En este caso, se computarán los servicios prestados como personal interino o como laboral temporal a efectos del cómputo del período de vacaciones.

10. Para garantizar la continuidad asistencial y una correcta prestación de los servicios públicos, como regla general para el personal a turnos el número máximo de solicitudes de vacaciones autorizables será de la mitad de las presencias de cada departamento o unidad durante el período de verano y de un tercio durante el período de Navidad.

Sección 2ª. Permisos

Sexta. Permiso por fallecimiento, accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de un familiar (artículo 108 de la Ley 2/2015, de 29 de abril)

1. En los casos de fallecimiento, accidente o enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que necesite reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar dentro del primero grado de consanguinidad o afinidad, el personal funcionario y el personal laboral tienen derecho a un permiso de tres días hábiles si el suceso se produce en la misma localidad y de cinco días hábiles si el suceso se produce en distinta localidad.

2. En los casos de fallecimiento, accidente o enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el personal funcionario y el personal laboral tienen derecho a un permiso de dos días hábiles si el suceso se produce en la misma localidad y de cuatro días hábiles si el suceso se produce en distinta localidad.

3. En los casos de fallecimiento, los días en que se haga uso de este permiso deberán ser consecutivos e inmediatamente posteriores al hecho que genera el derecho a él. En los demás casos, podrá hacerse uso de los días de forma discontinua mientras persista el hecho causante y hasta el máximo de días establecido.

En todos los casos, se computará el día del hecho causante únicamente cuando la persona no preste servicios ese día y le correspondiera prestarlos.

4. A los efectos del disfrute de este permiso se consideran inhábiles los sábados, domingos y festivos, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para las jornadas especiales de trabajo. No obstante, para el personal que trabaje a turnos se consideran inhábiles los días de descanso semanal obligatorio y los festivos que el/la trabajador/a tenga asignados en las carteleras o cuadrantes pendientes de disfrutar.

5. Para el cómputo de los plazos en la misma o distinta localidad se tomará como

referencia el término municipal de la residencia habitual de la persona funcionaria o laboral.

En el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, será la localidad en la que se realice el reposo domiciliario la que debe tomarse como referencia con respecto al término municipal de la residencia de la persona funcionaria. En este caso, si los días de reposo domiciliario son inferiores al tiempo máximo de este permiso, este quedará limitado a los días del reposo domiciliario.

En el caso de hospitalización, se entenderá que ésta se produce cuando conlleve la estancia hospitalaria que incluye una noche y una comida principal en el centro hospitalario. En este caso, si los días de hospitalización son inferiores al tiempo máximo de este permiso, éste quedará limitado a los días de hospitalización, excepto que esta hospitalización conlleve reposo domiciliario. Entonces, este tiempo se computará para completar el período máximo permitido.

6. Si durante el disfrute de este permiso sobreviene el fallecimiento del/de la familiar, se suspenderá el permiso que se venía disfrutando y se iniciará el cómputo de un nuevo permiso.

Séptima. Permiso por traslado de domicilio (artículo 109 de la Ley 2/2015, de 29 de abril)

1. El personal funcionario y el personal laboral tienen derecho a un permiso por traslado de domicilio de un día natural de duración si el traslado tiene lugar dentro de la misma localidad y de dos días naturales si implica cambio de residencia a otra localidad.

2. Si la unidad familiar está integrada por dos o más personas, la duración del permiso es de dos días naturales si tiene lugar dentro de la misma localidad y de cuatro días naturales si implica cambio de residencia a otra localidad.

3. El permiso se entenderá referido al día en que se produzca el efectivo traslado de domicilio en la localidad de residencia y, cuando tenga una duración superior a un día natural, se disfrutará con carácter ininterrumpido, y deberá acreditarse documentalmente el traslado, con posterioridad.

Octava. Permiso para concurrir a exámenes finales, pruebas definitivas de aptitud y pruebas selectivas en el ámbito del empleo público (artículo 111 de la Ley 2/2015, de 29 de abril)

1. El personal funcionario y el personal laboral tienen derecho a un permiso para concurrir a exámenes finales u otras pruebas definitivas de aptitud, así como para concurrir a pruebas selectivas en el ámbito del empleo público. La duración de este permiso abarcará los días de su realización.

2. A los efectos de este permiso, se entiende por «exámenes finales u otras pruebas

definitivas de aptitud» aquellas tendentes a la obtención de un título académico o profesional.

No están incluidos exámenes o pruebas de aptitud de otro carácter, como los que se realicen para obtener permisos de conducción de vehículos o similares.

Asimismo, tampoco se consideran incluidas en este permiso las pruebas que se hacen en los cursos de formación del personal, teniendo éstas la consideración de ausencia justificada por el tiempo necesario para su realización.

3. En caso de que se trate de pruebas selectivas en el ámbito del empleo público y éstas se celebren fuera de la Comunidad Autónoma de Galicia, podrá facilitarse, además, el tiempo indispensable para el desplazamiento, valorando las circunstancias del caso concreto el órgano de personal competente.

Novena. Permiso por lactancia (artículo 112 de la Ley 2/2015, de 29 de abril)

1. Por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses, el personal funcionario y el personal laboral tienen derecho a ausentarse del puesto de trabajo durante una hora diaria, la cual se puede dividir en dos fracciones de media hora, o bien a una reducción de la jornada de trabajo diaria en una hora que, a elección de la persona titular del derecho, puede aplicarse al inicio o al final de la jornada de trabajo, o dividirse en dos fracciones de media hora y aplicarse al inicio y al final de la jornada.

El tiempo correspondiente a este permiso puede acumularse total o parcialmente en jornadas completas y hacerse uso de él en cualquier momento después del final del período de duración del permiso por parto, adopción o acogimiento.

2. Cuando se disfrute el permiso acumulándolo total o parcialmente en jornadas completas, su duración será de un total de 150 horas, que deberán disfrutarse en ambos casos hasta que la/el hija/o cumpla los doce meses o, en el caso de adopción o acogimiento, antes de que transcurra un año desde la efectividad de la resolución judicial o administrativa de adopción o acogimiento, siempre que en el momento de esa efectividad el menor no haya cumplido los doce meses.

En el caso de acumulación total del tiempo correspondiente a este permiso, se disfrutará la totalidad del tiempo concedido en jornadas completas, que podrán ser consecutivas o no.

En el caso de acumulación parcial del tiempo correspondiente a este permiso, se disfrutará combinando la concesión de jornadas completas con la ausencia de una hora diaria, la cual se puede dividir en dos fracciones de media hora, hasta alcanzar el total del tiempo concedido.

3. En los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple, la duración del permiso por lactancia se incrementará en proporción al número de hijos.

4. El personal funcionario y el personal laboral podrán hacer uso de este permiso con independencia de que el otro progenitor trabaje o no. No obstante, sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Cuando los dos progenitores trabajen, el derecho al permiso de lactancia podrá ser ejercido por cualquiera de ellos o prorratearse su duración.

Décima. Permiso por nacimiento de hijas/os prematuras/os o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto (artículo 113 de la Ley 2/2015, de 29 de abril)

1. En los casos de nacimiento de hijas/os prematuras/os o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal funcionario y el personal laboral tienen derecho a ausentarse del puesto de trabajo durante un máximo de dos horas diarias mientras dure el período de hospitalización, con la percepción íntegra de sus retribuciones.

2. Asimismo, en estos mismos casos el personal funcionario y el personal laboral tienen derecho a una reducción por horas completas de su jornada de trabajo diaria de hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

3. Mientras la/el hija/o prematura/o permanezca en el centro hospitalario, podrá hacerse uso acumulado de los derechos previstos en los párrafos 1 y 2, con las repercusiones retributivas que en cada caso se indica. La reducción de jornada con deducción retributiva prevista en el párrafo 2 procederá también a partir del alta hospitalaria, mientras la/el hija/o prematura/o necesite cuidados, por el tiempo que determine el informe médico.

Undécima. Permisos para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y permisos en los casos de adopción, acogimiento o guardia con fines de adopción (artículo 114 de la Ley 2/2015, de 29 de abril, y artículo 48.e) del Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre)

1. Las personas funcionarias y laborales embarazadas tienen derecho a los permisos necesarios para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

2. El personal funcionario y laboral tiene derecho a los permisos necesarios para acompañar al cónyuge o la pareja de hecho a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

3. El personal funcionario y laboral tiene derecho a un permiso por el tiempo indispensable en los casos de adopción, acogimiento o guardia con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

4. La duración de estos permisos se limitará al tiempo necesario para la realización de los mismos y su concesión se condiciona a la justificación previa de la necesidad de realizarlas dentro de la jornada de trabajo.

Duodécima. Permisos por accidente o enfermedad muy graves (artículo 116 de la Ley 2/2015, de 29 de abril)

1. En los casos de accidente o enfermedad muy graves del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, el personal funcionario y el personal laboral tienen derecho a un permiso retribuido para atender al cuidado de esas personas, con una duración máxima de treinta días naturales.

2. Cada accidente o enfermedad genera el derecho a un único permiso que, dentro de la duración máxima de treinta días naturales, se puede emplear de forma separada o acumulada.

Este permiso requiere un informe médico que determine que el accidente o la enfermedad es muy grave y la necesidad de cuidados para atender a la persona enferma.

Decimotercera. Permisos para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral y de asistencia a consultas y revisiones médicas (artículo 117 de la Ley 2/2015, de 29 de abril)

1. El personal funcionario y el personal laboral tienen derecho a los permisos necesarios para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal y de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. La duración de estos permisos se limitará al tiempo indispensable para el cumplimiento de los deberes que los justifican.

2. Asimismo, el personal funcionario y el personal laboral tienen derecho a ausentarse de su puesto de trabajo durante el tiempo indispensable para la asistencia a consultas y revisiones médicas, siempre que éstas se deban realizar durante la jornada laboral y se encuentren incluidas en la cartera de servicios del sistema sanitario público.

3. El deber inexcusable debe ser personalísimo, sin posibilidad de ejecución por medio de representante o sustituto y, en todo caso, deberá justificarse debidamente la imposibilidad de cumplimiento de este deber fuera de la jornada laboral.

A los efectos de este permiso, se entiende por deber inexcusable de carácter público o personal:

a) Comparecencia obligatoria por citaciones instadas por órganos judiciales, comisarías o cualquier otro organismo oficial.

b) Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de un proceso electoral.

c) Asistencia a reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de estos cuando deriven estrictamente del cargo electivo de concejala o concejal, así como de diputada o diputado, o senadora o senador.

d) Asistencia como miembro a las sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad competente.

e) Deberes cuyo incumplimiento generen a la persona interesada una responsabilidad de orden civil, penal o administrativa.

f) El empleo de tiempo necesario para hacer una donación de sangre, médula o plaquetas, de acuerdo con lo dispuesto en el Real decreto 1088/2005, de 16 de septiembre.

g) Asistencia de los/las deportistas de alto nivel a las competiciones de carácter internacional, así como las concentraciones preparatorias de ellas, de acuerdo con lo dispuesto en el Real decreto 971/2007, de 13 de julio.

4. Se consideran deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral el ejercicio de actividades inexcusables vinculadas directamente al ámbito familiar del titular del derecho. En todo caso, será requisito indispensable que se justifique una situación de dependencia directa respecto de la persona titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos.

A efectos de este permiso, se entiende por deberes relacionados con la conciliación de la vida personal y familiar, entre otros:

a) El acompañamiento a las revisiones médicas, a los tratamientos de quimioterapia y radioterapia, así como a las intervenciones médicas invasivas (biopsias, colonoscopias, gastroscopias y otras de características similares), de las hijas e hijos discapacitados/os, de las hijas y de los hijos menores de edad y de las personas mayores a su cargo por el tiempo necesario, con aviso previo presentando la solicitud de permiso, en la que se señalará la hora prevista de la consulta.

En el caso de solicitar este permiso para acompañar a hijas e hijos mayores de edad, al cónyuge o a la pareja de hecho, se deberá acreditar que necesitan acompañamiento.

Asimismo, a estos efectos se consideran personas mayores a cargo del personal funcionario y del personal laboral los/las familiares de primer grado que, por su edad o estado de salud, no se puedan valer por sí mismos para acudir a la consulta. También tendrán esta consideración los/las familiares de segundo grado con enfermedades muy graves que necesitan seguimiento médico estricto y que no se pueden valer por sí mismos para ir a la consulta, en caso de que estén al cuidado directo de la persona funcionaria o a cargo de la misma y siempre que en este último caso no tenga familiares de 1er grado o que estos sean mayores y no puedan atenderlos.

b) La asistencia del padre, madre, tutor o tutora a las tutorías convocadas por el centro escolar al que asisten sus hijos/as o menores a su cargo.

c) La asistencia del padre, madre, tutor o tutora con hijos/as con discapacidad a reuniones de coordinación de su centro de educación especial donde reciba tratamiento o para acompañarlo si tiene que recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

Decimocuarta. Permiso por asuntos particulares (artículo 118 de la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia)

1. A lo largo del año, el personal funcionario y el personal laboral tienen derecho a seis días de permiso por asuntos particulares, sin necesidad de justificación.

Asimismo, este personal tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, que se incrementará en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. El disfrute de estos días podrá ser ejercido desde el día siguiente a la fecha en que se genere tal derecho.

La concesión de este permiso queda condicionada a las necesidades del servicio debidamente justificadas. Los días por asuntos particulares podrán acumularse a los días de vacaciones que se pueden disfrutar de forma independiente (6 días hábiles).

Asimismo, con carácter excepcional y condicionado a las necesidades del servicio, también se podrán acumular todos los días de asuntos particulares a la totalidad de las vacaciones anuales.

2. El personal podrá distribuir dichos días a lo largo del año, y se tendrá en cuenta que su ausencia no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo, respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar de estos días antes de finalizar el mes de diciembre, podrán concederse hasta el 31 de enero del año siguiente.

3. Los días de asuntos particulares corresponderán por los servicios prestados cada año natural en la situación de servicio activo. Si el tiempo en servicio activo fuera inferior al año natural, se disfrutarán un número de días de asuntos particulares proporcionales al tiempo trabajado, redondeándose al alza (mayor o igual al 0,5) a favor del personal solicitante.

Asimismo, al personal que proceda de la situación de servicios especiales/excedencia forzosa y de la situación de servicio en otras administraciones públicas, una vez que se produzca el reingreso al servicio activo, se le reconocerán los días de asuntos particulares relativos al tiempo efectivamente trabajado en ambas situaciones y que no hubiesen sido disfrutados. A estos efectos, deberán acreditarse los días de asuntos particulares que, de ser el caso, haya disfrutado durante dichas situaciones.

4. Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas, excepto

los servicios de Registro General e Información. Cuando en las citadas oficinas los días 24 y 31 de diciembre coincidan en sábado o domingo, se tendrá derecho a dos días adicionales de asuntos particulares. No obstante, el personal que trabaje los días 24 y 31 de diciembre podrá disfrutar de un día adicional de asuntos particulares por cada día trabajado.

5. Se incorporará un día adicional de asuntos particulares por cada una de las festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por la comunidad autónoma, cuando coincidan con sábado en dicho año, excepto los trabajadores a turnos que ya tienen garantizados el número de festivos anuales a través de las carteleras.

Decimoquinta. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria (artículo 49.d) del Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y 72 de la Ley 2/2015, de 29 de abril)

Las faltas de asistencia de las funcionarias 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 de la Administración pública estatal, autonómica o local, según proceda, a través del correspondiente informe, que deberá presentarse en los siete días inmediatos siguientes al hecho causante.

Decimosexta. Permiso por matrimonio o unión de hecho (artículo 119 de la Ley 2/2015, de 29 de abril)

1. Tendrá una duración de quince días naturales ininterrumpidos, con plenitud de derechos económicos, y deberá disfrutarse en fechas que comprendan el día del hecho causante o inmediatamente después. Este permiso podrá acumularse al período vacacional anual. Los/las mismos/as cónyuges que contraigan matrimonio en sede civil y que con posterioridad lo hagan en sede religiosa no tendrán derecho a disfrutar de un nuevo permiso por esta causa.

2. Este permiso se concederá en el caso de parejas de hecho, inscritas en el Registro de parejas de hecho de Galicia o de otra comunidad autónoma. Los convivientes que disfruten de este permiso y que con posterioridad contraigan matrimonio no tendrán derecho a disfrutar de un nuevo permiso por esta causa.

Decimoséptima. Permiso retribuido para las funcionarias y las laborales en estado de gestación (Disposición adicional decimosexta del Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre)

Las funcionarias y las laborales en estado de gestación tendrán derecho a un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.

En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha del parto.

Decimoctava. Licencia por asuntos propios (artículo 127 de la Ley 2/2015, de 29 de abril)

Por asuntos propios podrá concederse una licencia sin retribución y su duración acumulada no podrá, en ningún caso, exceder de tres meses cada dos años de prestación de servicios efectivos, de acuerdo con los siguientes criterios:

1. La concesión de esta licencia está subordinada a las necesidades del servicio debidamente justificadas y tendrá la duración que solicite el personal funcionario y el personal laboral. No obstante, la incorporación al centro de trabajo se producirá, en todo caso, en un día laborable de prestación de servicios.

2. Durante el disfrute de esta licencia el personal funcionario y el personal laboral están en servicio activo y, por lo tanto, sujetos al régimen general de incompatibilidades regulado en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas.

3. Para poder disfrutar de esta licencia el personal funcionario y el personal laboral tienen que acreditar dos años de servicios efectivos prestados en la Administración. En el caso de personal interino o de personal laboral temporal, estos dos años se computarán desde el último nombramiento o contrato.

4. El plazo para el cómputo de los dos años para el disfrute de una nueva licencia de asuntos propios debe comenzar a computarse en el momento en que finalice el disfrute de la licencia anterior, sin que sea posible que, una vez disfrutado el máximo total previsto de tres meses, se conceda otra licencia por tres meses hasta que transcurran dos años naturales.

No obstante, podrá concederse, antes de que hayan transcurrido los dos años, una nueva licencia por los días que proporcionalmente correspondan al tiempo en que se haya permanecido en servicio activo.

5. Los tres meses de disfrute de esta licencia tienen que estar comprendidos dentro de los dos años siguientes al inicio de la misma.

Decimonovena. Licencia para la realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con la Administración pública (artículo 129 de la Ley 2/2015, de 29 de abril)

1. Se podrá conceder esta licencia para la realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con la Administración pública, por un período de seis meses, y se percibirán exclusivamente las retribuciones básicas.

2. Esta licencia puede concederse igualmente al personal funcionario en prácticas que ya estuviera prestando servicios remunerados en la Administración como personal funcionario de carrera, durante el tiempo que se prolongue el curso selectivo o el período de prácticas.

Si los servicios como personal funcionario de carrera se prestaran en la misma Administración en que se adquirió la condición de personal funcionario en prácticas, podrá optarse entre percibir las retribuciones básicas que correspondan como personal funcionario de carrera o las retribuciones previstas para el personal funcionario en prácticas.

Si los servicios como personal funcionario de carrera se prestaran en una Administración distinta de aquella en que se adquirió la condición de personal funcionario en prácticas, se percibirán necesariamente las retribuciones fijadas en esta última para el personal funcionario en prácticas.

3. La concesión de estas licencias está subordinada, en todo caso, a las necesidades del servicio debidamente justificadas y requiere informe favorable del órgano competente en materia de gestión de personal.

Vigésima. Licencia para supuestos de hospitalización prolongada (artículo 131 de la Ley 2/2015, de 29 de abril)

El personal funcionario y el personal laboral tendrán derecho a una licencia sin retribución, como máximo de un mes de duración, en caso de que se requiera una hospitalización prolongada del cónyuge, pareja de hecho o parientes que convivan con el empleado público, derivada de enfermedad grave o enfermedad que implique reposo domiciliario.

Sección 4ª. Reducción y adaptaciones de la jornada de trabajo

Vigesimoprimera. Reducciones de jornada con retribuciones (artículo 106.1 de la Ley 2/2015, de 29 de abril)

El personal funcionario y el personal laboral tienen derecho a la reducción de la jornada de trabajo diaria, con la percepción íntegra de sus retribuciones, en los casos y con las condiciones que se determinan a continuación:

1. Para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, o de un menor en acogimiento preadoptivo, permanente o simple por razones de enfermedad muy grave, se concederá una reducción por horas completas de hasta tres horas o la mitad de la duración de la jornada de trabajo diaria por un plazo máximo de un mes, prorrogable en circunstancias excepcionales y atendiendo a la extrema gravedad de la enfermedad padecida, hasta una duración máxima total de dos meses.

Si hubiese más de una persona titular del derecho por el mismo hecho causante, el plazo durante el que resulta aplicable esta reducción de la jornada se podrá prorratear entre esas personas.

2. Para atender al cuidado del hijo menor de edad por naturaleza o adopción, o en los

supuestos de acogimiento preadoptivo, permanente o simple de un menor, que padezca cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración u hospitalización a domicilio de las mismas características, 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, se concederá una reducción por horas completas de hasta cuatro horas o la mitad de la duración de la jornada de trabajo diaria, como máximo hasta que el menor cumpla los dieciocho años, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo, permanente o simple, trabajen.

Con carácter excepcional, esta reducción podrá acumularse en jornadas completas siempre que el solicitante justifique la necesidad de esta acumulación.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo, permanente o simple, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a esta reducción de jornada o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que les sea aplicable, es requisito para la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de la jornada de trabajo que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo, permanente o simple, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea aplicable. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones. Asimismo, en el supuesto de que ambos progenitores presten servicios en el mismo órgano o entidad, éste podrá limitar el ejercicio simultáneo de esta reducción de jornada por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

El cáncer o enfermedad grave que padezca el menor deberá implicar un ingreso hospitalario de larga duración que requiera su cuidado directo, continuo y permanente, durante la hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad. Se considerará, asimismo, como ingreso hospitalario de larga duración la continuación del tratamiento médico o el cuidado del menor en domicilio tras el diagnóstico y hospitalización por la enfermedad grave.

La acreditación de que el menor padece un cáncer, así como la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente del menor durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad se efectuará, en aquellos casos en que la atención y diagnóstico del cáncer o enfermedad grave se lleve a cabo por servicios médico privados, mediante declaración cumplimentada por el facultativo del Servicio Gallego de Salud responsable de la atención del menor. Cuando el diagnóstico y tratamiento del cáncer o enfermedad grave del menor se realicen a través de los servicios médicos privados, se exigirá que la declaración sea cumplimentada, además, por el médico del centro responsable

de la atención del menor.

Cuando exista recaída del menor por el cáncer o la misma enfermedad grave que necesite cuidados directos, deberá acreditarse la necesidad de la continuación del tratamiento médico, así como del cuidado directo, continuado y permanente del menor por el progenitor, adoptante o acogedor, mediante un nuevo informe médico del mismo facultativo que firmó el informe inicial o de la persona que lo sustituya.

Este permiso se concederá por un período inicial de un año, prorrogable por períodos de seis meses, cuando subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del menor, que se acreditará mediante declaración del facultativo del Servicio Gallego de Salud responsable de la asistencia médica del menor, y como máximo, hasta que éste cumpla los 18 años.

El permiso se suspenderá en las situaciones de incapacidad temporal, durante los períodos de descanso por maternidad y paternidad y en los supuestos de riesgo durante el embarazo y, en general, cuando concurra cualquier causa de suspensión de la relación funcional del solicitante.

El permiso se extinguirá por las siguientes circunstancias:

- a) Por el cese en la reducción de jornada, cualquiera que sea su causa.
- b) Por no existir la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del menor debido a la mejoría del estado de salud o al alta médica por curación o fallecimiento.
- c) Por el cese del otro progenitor en su actividad laboral.
- d) Por cumplir el menor los 18 años de edad.

Asimismo, el funcionario al cual se le conceda este permiso tiene el deber de comunicar cualquier circunstancia que implique la suspensión o extinción del derecho al permiso, y el órgano competente en materia de personal podrá llevar a cabo las actuaciones necesarias para comprobar que sigue cumpliendo los requisitos exigidos para la concesión del permiso.

Vigesimosegunda. Reducciones de jornada con disminución de retribuciones (artículo 106.2 de la Ley 2/2015, de 29 de abril)

El personal funcionario y el personal laboral tienen derecho a la reducción de la jornada de trabajo diaria, con disminución proporcional de sus retribuciones, en los casos y con las condiciones que se determinan a continuación:

1. Por razones de guardia legal, cuando se ejerza el cuidado directo de algún menor de doce años, de una persona mayor que requiera especial dedicación o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, se concederá una reducción por horas completas de la jornada de trabajo diaria, con un límite máximo de cuatro horas de duración

debiendo concretarse en la solicitud la franja horaria exacta sobre la que opera dicha reducción, que será valorada por el órgano competente en materia de personal, a fin de garantizar la prestación eficiente del servicio público y conciliar la concesión de esta reducción con las necesidades del servicio debidamente justificadas.

2. Por cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad avanzada, accidente o enfermedad, no se pueda valer por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, se concederá una reducción por horas completas de la jornada de trabajo diaria, con un límite máximo de cuatro horas de duración, debiendo concretarse en la solicitud la franja horaria exacta sobre la que opera dicha reducción, que será valorada por el órgano competente en materia de personal, a fin de garantizar la prestación eficiente del servicio público y conciliar la concesión de esta reducción con las necesidades del servicio debidamente justificadas.

3. En los supuestos previstos en los apartados anteriores y sólo de forma excepcional, se podrá conceder una distribución diaria irregular de la reducción de jornada solicitada o su acumulación en jornadas de trabajo completas. La justificación de la necesidad de esta distribución o acumulación corresponde al solicitante.

Vigesimotercera. Reducción de jornada por interés particular (artículo 5.2 de la Ley 1/2012, de 29 de febrero)

El personal funcionario y el personal laboral podrán solicitar voluntariamente la reducción de jornada por interés particular, con la correspondiente reducción proporcional de retribuciones. La reducción será, como mínimo, de una hora y, como máximo, de dos horas y treinta minutos diarios.

En la solicitud deberá, en todo caso, concretarse la franja horaria exacta sobre la que opera dicha reducción, que será valorada por el órgano competente en materia de personal a fin de garantizar la prestación eficiente del servicio público y conciliar la concesión de esta reducción con las necesidades del servicio debidamente justificadas.

Sólo de forma excepcional se podrá conceder una distribución diaria irregular de la reducción de jornada solicitada o su acumulación en jornadas de trabajo completas. La justificación de la necesidad de esta distribución o acumulación corresponde al solicitante.

La concesión de la reducción de jornada por interés particular estará siempre subordinada a las necesidades del servicio debidamente justificadas y tendrá una duración mínima de tres meses y máxima de un año, renovable por demanda de la persona interesada con una antelación mínima de un mes a la fecha de finalización. Por necesidades de gestión del servicio público afectado, los órganos competentes en materia de personal, de oficio, podrán acordar la revocación o suspensión de la reducción de jornada, garantizando el derecho del interesado a formular alegaciones en un plazo máximo de diez días hábiles

desde la comunicación de la propuesta de revocación o suspensión.

La concesión de la reducción de jornada por interés particular queda automáticamente sin efecto en caso de cambio de puesto.

Vigesimocuarta. Adaptación progresiva de la jornada laboral para tratamientos oncológicos

El personal funcionario y el personal laboral que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La Administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25 % de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, que se considerará como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y la Administración deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualquier otro órgano que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hubiesen sido prescritas.

El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el personal justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Entrada en vigor.

Esta resolución entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Galicia.

Santiago de Compostela, 24 de febrero de 2016

José María Barreiro Díaz
Director general de la Función Pública

ANEXO I

Listado de enfermedades graves

I. Oncología:

1. Leucemia linfoblástica aguda.
2. Leucemia aguda no linfoblástica.
3. Linfoma no Hodgkin.

4. Enfermedad de Hodgkin.

5. Tumores del sistema nervioso central.

6. Retinoblastomas.

7. Tumores renales.

8. Tumores hepáticos.

9. Tumores óseos.

10. Sarcomas de tejidos blandos.

11. Tumores de células germinales.

12. Otras neoplasias graves.

II. Hematología:

13. Aplasia medular grave (constitucional o adquirida).

14. Neutropenias constitucionales graves.

15. Hemoglobinopatías constitucionales graves.

III. Errores innatos del metabolismo:

16. Desórdenes de aminoácidos (fenilcetonuria, tirosinemia, enfermedad de la orina con olor a jarabe de arce, homocistinuria y otros desórdenes graves).

17. Desórdenes del ciclo de la urea (OTC).

18. Desórdenes de los ácidos orgánicos.

19. Desórdenes de carbohidratos (glucogenosis, galactosemia, intolerancia hereditaria a la fructosa y otros desórdenes graves).

20. Alteraciones glicosilación proteica.

21. Enfermedades lisosomiales (mucopolisacaridosis, oligosacaridosis, esfingolipidosis y otras enfermedades graves).

22. Enfermedades de los peroxisomas (síndrome de Zellweger, condrodisplasia punctata, adenoleucodistrofia ligada a X, enfermedad de Refsum y otros desórdenes graves).

23. Enfermedades mitocondriales: por defecto de oxidación de los ácidos grasos y de transporte de carnitina, por alteración del ADN mitocondrial, por mutación del ADN nuclear.

IV. Alergia e inmunología:

24. Alergias alimentarias graves sometidas a inducción de tolerancia oral.
25. Asma bronquial grave.
26. Inmunodeficiencias primarias por defecto de producción de anticuerpos.
27. Inmunodeficiencias primarias por defecto de linfocitos T.
28. Inmunodeficiencias por defecto de fagocitos.
29. Otras inmunodeficiencias:
 - a) Síndrome de Wiscott-Aldrich.
 - b) Defectos de reparación del ADN (ataxia-telangiectasia).
 - c) Síndrome de Di George.
 - d) Síndrome de HiperIgE.
 - e) Síndrome de IPEX.
 - f) Otras inmunodeficiencias bien definidas.
30. Síndromes de disregulación inmune y linfoproliferación.

V. Psiquiatría:

31. Trastornos de la conducta alimentaria.
32. Trastorno de conducta grave.
33. Trastorno depresivo mayor.
34. Trastorno psicótico.
35. Trastorno esquizoafectivo.

VI. Neurología:

36. Malformaciones congénitas del sistema nervioso central.
37. Traumatismo craneoencefálico severo.
38. Lesión medular severa.
39. Epilepsias:

- a) Síndrome de West.
- b) Síndrome de Dravet.
- c) Síndrome de Lennox-Gastaut.
- d) Epilepsia secundaria a malformación o lesión cerebral.
- e) Síndrome de Rasmussen.
- f) Encefalopatías epilépticas.
- g) Epilepsia secundaria a enfermedades metabólicas.
- h) Otras epilepsias bien definidas.

40. Enfermedades autoinmunes:

- a) Esclerosis múltiple.
- b) Encefalomiелitis aguda diseminada.
- c) Guillain-Barré.
- d) Polineuropatía crónica desmielinizante.
- e) Encefalitis límbica.
- f) Otras enfermedades autoinmunes bien definidas.

41. Enfermedades neuromusculares:

- a) Atrofia muscular espinal infantil.
- b) Enfermedad de Duchenne.
- c) Otras enfermedades neuromusculares bien definidas.

42. Infecciones y parasitosis del sistema nervioso central (meningitis, encefalitis, parásitos y otras infecciones).

43. Accidente cerebrovascular.

44. Parálisis cerebral infantil.

45. Narcolepsia-cataplejia.

VII. Cardiología:

46. Cardiopatías congénitas con disfunción ventricular.

47. Cardiopatías congénitas con hipertensión pulmonar.

48. Otras cardiopatías congénitas graves.

49. Miocardiopatías con disfunción ventricular o arritmias graves.

50. Cardiopatías con disfunción cardíaca y clase funcional III-IV.

51. Trasplante cardíaco.

VIII. Aparato respiratorio:

52. Fibrosis quística.

53. Neumopatías intersticiales.

54. Displasia broncopulmonar.

55. Hipertensión pulmonar.

56. Bronquiectasias.

57. Enfermedades respiratorias de origen inmunológico:

a) Proteinosis alveolar.

b) Hemosiderosis pulmonar.

c) Sarcoidosis.

d) Colagenopatías.

58. Trasplante de pulmón.

59. Otras enfermedades respiratorias graves.

IX. Aparato digestivo:

60. Resección intestinal amplia.

61. Síndrome de dismotilidad intestinal grave (pseudo-obstrucción intestinal).

62. Diarreas congénitas graves.

63. Trasplante intestinal.

64. Hepatopatía grave.

65. Trasplante hepático.

66. Otras enfermedades graves del aparato digestivo.

X. Nefrología:

67. Enfermedad renal crónica terminal en tratamiento sustitutivo.

68. Trasplante renal.

69. Enfermedad renal crónica en el primer año de vida.

70. Síndrome nefrótico del primer año de vida.

71. Síndrome nefrótico corticorresistente y corticodependiente.

72. Tubulopatías de evolución grave.

73. Síndrome de Bartter.

74. Cistinosis.

75. Acidosis tubular renal.

76. Enfermedad de Dent.

77. Síndrome de Lowe.

78. Hipomagnesemia con hipercalciuria y nefrocalcinosis.

79. Malformaciones nefrourológicas complejas.

80. Síndromes polimalformativos con afectación renal.

81. Vejiga neurógena.

82. Defectos congénitos del tubo neural.

83. Otras enfermedades nefrourológicas graves.

XI. Reumatología:

84. Artritis idiopática juvenil (AIJ).

85. Lupus eritematoso sistémico.

86. Dermatomiositis juvenil.

87. Enfermedad mixta del tejido conectivo.

88. Esclerodermia sistémica.

89. Enfermedades autoinflamatorias (fiebre mediterránea familiar, amiloidosis y otras enfermedades autoinflamatorias graves).

90. Otras enfermedades reumatológicas graves.

XII. Cirugía:

91. Cirugía de cabeza y cuello: hidrocefalia/válvulas de derivación, mielomeningocele, craneoestenosis, labio y paladar hendido, reconstrucción de deformidades craneofaciales complejas, etc.

92. Cirugía del tórax: deformidades torácicas, hernia diafragmática congénita, malformaciones pulmonares, etc.

93. Cirugía del aparato digestivo: atresia esofágica, cirugía antirreflujo, defectos de pared abdominal, malformaciones intestinales (atresia, vólvulo, duplicaciones), obstrucción intestinal, enterocolitis necrotizante, cirugía de la enfermedad inflamatoria intestinal, fallo intestinal, Hirschprung, malformaciones anorrectales, atresia vías biliares, hipertensión portal, etc.

94. Cirugía nefro-urológica: malformaciones renales y de vías urinarias.

95. Cirugía del politraumatizado.

96. Cirugía de las quemaduras graves.

97. Cirugía de los gemelos siameses.

98. Cirugía ortopédica: cirugía de las displasias esqueléticas, escoliosis, displasia del desarrollo de la cadera, cirugía de la parálisis cerebral, enfermedades neuromusculares y espina bífida, infecciones esqueléticas y otras cirugías ortopédicas complejas.

99. Cirugía de otros trasplantes: válvulas cardíacas, trasplantes óseos, trasplantes múltiples de diferentes aparatos, etc.

XIII. Cuidados paliativos:

100. Cuidados paliativos en cualquier paciente en la fase final de su enfermedad.

XIV. Neonatología:

101. Grandes prematuros, nacidos antes de las 32 semanas de gestación o con un peso inferior a 1.500 gramos y prematuros que requieran ingresos prolongados por complicaciones secundarias a la prematuridad.

XV. Enfermedades infecciosas:

102. Infección por VIH.

103. Tuberculosis.

104. Neumonías complicadas.

105. Osteomielitis y artritis sépticas.

106. Endocarditis.

107. Pielonefritis complicadas.

108. Sepsis.

XVI. Endocrinología:

109. Diabetes mellitus tipo I.

ANEXO II

Relación de documentación mínima exigida para la concesión de los permisos, sin perjuicio de la aportación de otra documentación requerida y considerada necesaria por los órganos competentes para acreditar el hecho causante

1. Permiso por fallecimiento, accidente grave o muy grave, enfermedad grave o muy grave, hospitalización o intervención quirúrgica de un familiar:

– Documento justificativo del fallecimiento, accidente, enfermedad grave o muy grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del familiar.

– El grado de parentesco y la relación familiar se acreditará con el libro o libros de familia, el documento que lo sustituya, certificación del Registro Civil, o bien con la inscripción en cualquier registro público que acredite el hecho causante.

2. Permiso por traslado de domicilio: documento acreditativo de cambio efectivo de domicilio.

3. Permiso para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud: documento acreditativo de la asistencia a la prueba de aptitud, al examen final o a la prueba de acceso o ingreso en la función pública, en el cual conste lugar, fecha, hora del examen y centro de realización de dichas pruebas.

4. Permiso de lactancia: de forma simultánea a la solicitud del permiso el personal deberá acreditar documentalmente la fecha de nacimiento de la/del hija/o mediante la presentación de la fotocopia del libro de familia, o inscripción del nacimiento en el Registro Civil; además, se deberá justificar documentalmente que el otro progenitor no disfruta a su vez del citado permiso.

5. Permiso por nacimiento de hijas/os prematuras/os que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizadas/os después del parto:

– Fotocopia de la partida de nacimiento de la/del hija/o que genera el derecho al permiso.

– Documento que acredite la hospitalización de la/del hija/o que genere el derecho al permiso o de su condición de prematura/o.

6. Permiso para la realización de exámenes prenatales o de técnicas de preparación al parto:

– Documento justificativo de la realización de exámenes prenatales y de las técnicas de preparación al parto dentro de la jornada laboral, y documento de asistencia.

7. Permiso para tratamientos de fecundación asistida:

– Documento justificativo de la realización de tratamientos de fecundación asistida dentro de la jornada laboral.

8. Permisos para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral y de asistencia a consultas y revisiones médicas: original o copia compulsada de la citación o convocatoria del órgano judicial, órgano administrativo, órgano de gobierno o cualquier otro órgano oficial de que se trate, o de las comisiones dependientes de ellos. En su caso, documento acreditativo de tener la condición de elegible en el proceso electoral o de formar parte de una mesa electoral.

Asimismo, dentro de los deberes relacionados con la conciliación deberá acreditarse documento justificativo del centro sanitario acreditativo de la presencia en este dentro de la jornada laboral o documento acreditativo del centro escolar de la presencia de la persona dentro de la jornada laboral.

9. Permiso por razón de violencia de género: se acreditará mediante cualquiera de las fórmulas señaladas en el artículo 5 de la Ley 11/2007, de 27 de julio, para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género.

10. Permiso por parto: certificado médico oficial, certificado del nacimiento del Registro Civil o presentación del libro de familia, que acredite la fecha en que se produjo el nacimiento. Si el inicio del permiso se produce antes del parto, junto con la solicitud correspondiente se presentará el documento justificativo de encontrarse en el período de diez semanas anteriores al parto.

11. Permiso por adopción o por acogida preadoptiva, permanente o simple:

– Resolución administrativa o judicial de la adopción o de la acogida, en la cual conste, en su caso, el carácter internacional de la adopción o de la acogida.

– En caso de que el permiso se amplíe por discapacidad de la/del niña/o adoptada/o o

acogida/o: documento médico acreditativo de dicha discapacidad.

– Si la adopción es internacional, junto con la solicitud se presentará documentación oficial acreditativa de la tramitación de dicha adopción, con el objeto de autorizar el inicio del permiso con anterioridad a la fecha en la que esta se produzca. Posteriormente, deberá presentarse la correspondiente resolución judicial de adopción.

12. Permiso por paternidad: libro de familia, o inscripción del nacimiento en el Registro Civil o certificación de la inscripción en el Registro.

13. Permiso por matrimonio o unión de hecho: fotocopia compulsada del libro de familia o de la inscripción registral correspondiente.

14. Licencia por enfermedad: parte médico de baja.

15. Licencia por estudios sobre materias directamente relacionadas con la Administración: documento acreditativo del lugar y fechas de realización y de estar admitido para la realización de los cursos.

16. Licencia para supuestos de hospitalización prolongada: documento justificativo que determine la hospitalización prolongada.

17. Reducción de jornada por razones de guardia legal: documento legal acreditativo de esta, así como, en su caso, de la edad, discapacidad o especial dedicación que requiera la persona en cuestión.

18. Reducción de jornada por cuidado de hija o hijo menor afectada/o por cáncer u otra enfermedad grave: informe médico del menor, tal y como se indica en la instrucción, libro de familia o inscripción del nacimiento en el Registro Civil o certificación de la inscripción en el Registro, en su caso, documentación acreditativa del acogimiento o adopción, vida laboral del otro progenitor que acredite su condición de asalariado, certificado que acredite que el otro progenitor del menor no cobra sus retribuciones íntegras en virtud de esta reducción o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación.

[Ir al anterior](#)

[Ir a la sección](#)

[Ir al siguiente](#)



© Xunta de Galicia. Información mantenida y publicada en internet por la Xunta de Galicia



Oficina de Registro e Información | Sugerencias y quejas | Aviso legal | Le atendemos | RSS