

III. OUTRAS DISPOSICIÓNS

CONSELLERÍA DE FACENDA

RESOLUCIÓN do 24 de febreiro de 2016, da Dirección Xeral da Función Pública, pola que se ditan instrucións sobre o réxime de vacacións, permisos e licenzas.

O Real decreto legislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público, regula no artigo 48 os permisos dos funcionarios públicos e, no artigo 49, os permisos por motivos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral e por razón de violencia de xénero.

Así mesmo, o artigo 50 regula as vacacións e as disposicións adicionais décimo terceira e décimo cuarta regulan o permiso por asuntos particulares e os días adicionais de vacacións por antigüidade.

A Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia, regula no capítulo IV o réxime de vacacións, permisos e licenzas, o que comporta a necesidade de adaptar a Resolución do 12 de marzo de 2013, da Dirección Xeral da Función Pública, aos cambios introducidos na citada norma, así como a conveniencia de consolidar nun único texto as adaptacións efectuadas a través da Resolución da Dirección Xeral da Función Pública do 10 de xullo de 2015.

Co fin de unificar os criterios de actuación dos distintos órganos da Administración da comunidade autónoma competentes para a concesión de vacacións, permisos e licenzas ao persoal dependente deles, considérase necesario ditar unhas instrucións nun único texto consolidado que facilite a súa aplicación práctica, particularmente nalgún dos supostos previstos na normativa reguladora desta materia.

De acordo co exposto, esta dirección xeral, no uso das facultades conferidas polo Decreto 101/2014, do 1 de agosto, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Facenda, e a Orde da Consellería de Facenda do 8 de xullo de 2013 sobre delegación de competencias na Dirección Xeral da Función Pública, oída a Comisión de Persoal na sesión que tivo lugar o día 24 de febreiro de 2016,

RESOLVE:

Primeira. *Ámbito de aplicación*

Estas instrucións son de aplicación ao persoal funcionario e ao persoal laboral suxeito ao V Convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia, que presta os



seus servizos na Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e nas entidades públicas instrumentais do sector público autonómico de Galicia enunciadas na letra a) do artigo 45 da Lei 16/2010, do 17 de decembro, de organización e funcionamento da Administración xeral e do sector público autonómico de Galicia, sen prexuízo das peculiaridades que estableza outra normativa específica.

Non se aplica ao persoal docente, ao persoal da Administración de xustiza e ao persoal estatutario do Servizo Galego de Saúde, que se rexerán nesta materia polas súas normas específicas.

Segunda. *Definicións*

Para os efectos do disposto en materia de permisos e licenzas, enténdese por:

a) Familiar de primeiro grao por consanguinidade e afinidade e familiar de segundo grao por consanguinidade ou afinidade o que se reflicte no seguinte cadro:

| Graos | Titular/cónxuxe ou parella de feito | | | |
|-------|-------------------------------------|-------------|---------------|------------|
| 1º | Nai/pai | Sogra/sogro | Filla/fillo | Nora/xenro |
| 2º | Avoa/avó | Irmá/irmán | Cuñada/cuñado | Neta/neto |

Enténdese asimilado ao fillo ou á filla o 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 a parella de feito.

b) 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.

c) Requirir especial dedicación: supón que é preciso que o suxeito reciba tratamento, atención, coidados ou asistencia continuada de terceiras persoas debido a problemas de saúde, entendida esta última como benestar físico, psíquico ou social.

d) Convivencia: relación baseada na cohabitación no mesmo domicilio.

e) Ter ao seu cargo: relación de dependencia que non implica convivencia.

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



g) Enfermidade moi grave: considérase como tal aquela que con tal carácter determine o facultativo no correspondente informe médico.

h) Enfermidade grave: considéranse enfermidades graves 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 que clasifique unha enfermidade como grave, de acordo co disposto no citado real decreto (a relación de enfermidades graves figura como anexo da presente resolución).

Terceira. *Servizo activo*

O goce de vacacións, permisos e licenzas non altera a situación de servizo activo. É de aplicación o réxime de incompatibilidades previsto na correspondente normativa.

Cuarta. *Solicitudes*

Para a tramitación das solicitudes das vacacións, permisos e licenzas, utilizaranse preferentemente os medios telemáticos que figuran á disposición dos empregados públicos na web da Dirección Xeral da Función Pública a través do PortaX no enderezo: <https://portax.xunta.es>. Así mesmo, deberán acreditarse estes permisos de acordo coa documentación mínima exixida relacionada no anexo desta resolución.

Sección 1ª. Vacacións

Quinta. *Vacacións anuais (artigo 132 da Lei 2/2015, do 29 de abril)*

1. As vacacións anuais retribuídas do persoal funcionario e do persoal laboral terán unha duración de vinte e dous días hábiles por ano completo de servizos, ou dos días que correspondan proporcionalmente se o tempo de servizos efectivos durante o ano foi menor. 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 estes efectos, non se considerarán como días hábiles os sábados, sen prexuízo das adaptacións que se establezan para os horarios especiais. 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 ditas 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 ditas 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 ditas 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 a favor das mulleres xestantes e a preferencia de elección de mulleres e homes con fillas ou fillos menores de doce anos ou persoas maiores dependentes ao seu coidado directo. Terán prioridade as persoas que reúnan a condición de persoa proxenitora de familia numerosa, dentro deste grupo. 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.



7. Os permisos por lactación, parto, adopción ou acollemento, ou doutra persoa proxenitora por parto, adopción ou acollemento dun fillo ou filla poden acumularse ás vacacións, mesmo despois do remate do ano natural a que estas correspondan.

8. Cando se prevexa o peche das instalacións debido á inactividade estacional de determinados servizos públicos, os períodos de gozo das vacacións coincidirán na franxa temporal de peche.

9. 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.

Sección 2ª. Permisos

Sexta. Permiso por falecemento, accidente grave, enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica dun familiar (artigo 108 da Lei 2/2015, do 29 de abril)

1. Nos casos de falecemento, accidente ou enfermidades graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario do cónxuxe ou parella de feito ou dun familiar dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, o persoal funcionario e o persoal laboral teñen dereito a un permiso de tres días hábiles se o suceso se produce na mesma localidade e de cinco días hábiles se o suceso se produce en distinta localidade.

2. Nos casos de falecemento, accidente ou enfermidades graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario dun familiar dentro do segundo grao de consanguinidade ou afinidade, o persoal funcionario e o persoal laboral teñen dereito a un permiso de dous días hábiles se o suceso se produce na mesma localidade e de catro días hábiles se o suceso se produce en distinta localidade.



3. Nos casos de falecemento, os días en que se faga uso deste permiso 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.

En todos os casos, computarase o día do feito causante unicamente cando a persoa non preste servizos ese día e lle correspondese prestalos.

4. Para os efectos do goce deste permiso considéranse inhábiles os sábados, domingos e festivos, 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.

5. 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, será a localidade en que se realice o repouso domiciliario a que se debe tomar como referencia con respecto ao termo municipal da residencia da persoa funcionaria. Neste caso, 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 implique 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 consigo repouso domiciliario. Neste caso, este tempo computarase para completar o período máximo permitido.

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

Sétima. *Permiso por traslado de domicilio (artigo 109 da Lei 2/2015, do 29 de abril)*

1. O persoal funcionario e o persoal laboral teñen 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.



2. Se a unidade familiar está integrada por dúas ou máis persoas, a duración do permiso 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.

3. 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.

Oitava. *Permiso para concorrer a exames finais, probas definitivas de aptitude e probas selectivas no ámbito do emprego público (artigo 111 da Lei 2/2015, do 29 de abril)*

1. O persoal funcionario e o persoal laboral teñen 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.

2. 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 incluídos 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, que terán a consideración de ausencia xustificada polo tempo necesario para a súa realización.

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

Novena. *Permiso por lactación (artigo 112 da Lei 2/2015, do 29 de abril)*

1. Por lactación dun fillo ou filla menor de doce meses, o persoal funcionario e o persoal laboral teñen dereito a ausentarse do posto de traballo durante unha hora diaria, a cal se pode dividir en dúas fraccións de media hora, ou ben a unha redución da xornada de traballo diaria nunha hora que, a elección da persoa titular do dereito, pode aplicarse ao inicio



ou ao final da xornada de traballo, ou dividirse en dúas fraccións de media hora e aplicarse ao inicio e ao final da xornada.

O tempo correspondente a este permiso pode acumularse total ou parcialmente en xornadas completas e facerse uso del en calquera momento despois do remate do período de duración do permiso por parto, adopción ou acollemento.

2. Cando se goce o permiso acumulándoo total ou parcialmente en xornadas completas, a súa duración será dun total de 150 horas, que deberán gozarse en ambos os casos ata que a/o filla/o acade os doce meses ou, no caso de adopción ou acollemento, antes de que transcorra un ano desde a efectividade da resolución xudicial ou administrativa de adopción ou acollemento, sempre que no momento desa efectividade o menor non teña feitos os doce meses.

No caso de acumulación total do tempo correspondente a este permiso, gozarse a totalidade do tempo concedido en xornadas completas, que poderán ser consecutivas ou non.

No caso de acumulación parcial do tempo correspondente a este permiso, gozarse combinando a concesión de xornadas completas coa ausencia dunha hora diaria, a cal se pode dividir en dúas fraccións de media hora, ata acadar o total do tempo concedido.

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

4. O persoal funcionario e o persoal laboral poderán facer uso deste permiso con independencia de que o outro proxenitor traballe ou non. Non obstante, só poderá ser exercido por un dos proxenitores no caso de que ambos traballen.

Cando os dous proxenitores traballen, o dereito ao permiso de lactación poderá ser exercido por calquera deles ou ratearse a súa duración.

Décima. *Permiso por nacemento de fillas/os prematuras/os ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados a continuación do parto (artigo 113 da Lei 2/2015, do 29 de abril)*

1. Nos casos de nacemento de fillas/os prematuras/os ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, o persoal funcionario e o persoal laboral teñen 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.

2. Así mesmo, nestes mesmos casos o persoal funcionario e o persoal laboral teñen 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.

3. Mentres a/o filla/o prematura/o 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 a/o filla/o prematura/o precise cuidados, polo tempo que determine o informe médico.

Décimo primeira. *Permisos para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto e permisos nos casos de adopción, acollemento ou garda con fins de adopción (artigo 114 da Lei 2/2015, do 29 de abril, e artigo 48.e) do Real decreto lexislativo 5/2015, do 30 de outubro)*

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

2. O persoal funcionario e laboral 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.

3. O persoal funcionario e laboral ten dereito a un permiso polo tempo indispensable nos casos de adopción, acollemento ou garda con fins de adopción, 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.

4. A duración destes permisos limitarase ao tempo preciso para a súa realización e a súa concesión condicionase á xustificación previa da necesidade de realizalo dentro da xornada de traballo.

Décimo segunda. *Permisos por accidente ou enfermidade moi graves (artigo 116 da Lei 2/2015, do 29 de abril)*

1. 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 funciona-



rio e o persoal laboral teñen dereito a un permiso retribuído para atender o coidado desas persoas, cunha duración máxima de trinta días naturais.

2. 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.

Décimo terceira. *Permisos para o cumprimento de deberes inescusables de carácter público ou persoal, de deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral e máis de asistencia a consultas e revisións médicas (artigo 117 da Lei 2/2015, do 29 de abril)*

1. O persoal funcionario e o persoal laboral teñen 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.

2. Así mesmo, o persoal funcionario e o persoal laboral teñen 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.

3. O deber inescusable debe ser personalísimo, 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, comisarías 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/das deportistas de alto nivel ás competicións de carácter internacional, así como as súas concentracións preparatorias, de acordo co disposto no Real decreto 971/2007, do 13 de xullo.

4. 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.

No caso de solicitar este permiso para acompañar as fillas e fillos maiores de idade, o cónxuxe ou a parella de feito, deberase acreditar que necesitan acompañamento.

Así mesmo, para estes efectos considéranse persoas maiores a cargo do persoal funcionario e do 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 á 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 dela



e sempre que neste último caso non teña familiares de 1º grao ou que estes sexan maiores e non poidan atendelos.

b) A asistencia do pai, nai, titor ou titora ás titorías convocadas polo centro escolar a que asisten os seus fillos/as ou menores ao seu cargo.

c) 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 se ten que recibir apoio adicional no ámbito sanitario.

Décimo cuarta Permisos por asuntos particulares (artigo 118 da Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia)

1. 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.

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 exercido desde 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.

2. 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.

3. Os días de asuntos particulares corresponderán polos servizos prestados cada ano natural na situación de servizo activo. Se o tempo en servizo activo foi inferior ao ano natural, gozaranse un número de días de asuntos particulares 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, recoñeceránselle os días de asuntos particulares relativos ao tempo efectivamente traballado en ambas as situacións e que non fosen gozados. Para estes efectos, deberán acreditarse os días de asuntos particulares de que, de ser o caso, gozou durante as ditas situacións.

4. 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 dun día adicional de asuntos particulares por cada día traballado.

5. Incorporarase un día adicional de asuntos particulares por cada unha das festividade laborais de ámbito nacional de carácter retribuído, non recuperable e non substituíble pola comunidade autónoma, cando coincidan en sábado no dito ano, agás os traballadores a quendas que xa teñen garantidos o número de festivos anuais a través das táboas horarias.

Décimo quinta. *Permiso por razón de violencia de xénero sobre a muller funcionaria (artigo 49.d) do Real decreto lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, e 72 da Lei 2/2015, do 29 de abril)*

As faltas de asistencia das funcionarias vítimas de violencia de xénero, totais ou parciais, terán a consideración de xustificadas polo tempo e nas condicións en que así o determinen os servizos sociais de atención ou de saúde da Administración pública estatal, autonómica ou local, segundo proceda, a través do correspondente informe, que deberá presentarse nos sete días inmediatos seguintes ao feito causante.

Décimo sexta. *Permiso por matrimonio ou unión de feito (artigo 119 da Lei 2/2015, do 29 de abril)*

1. 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.



2. Este permiso concederáse no caso de parellas de feito, inscritas no Rexistro de parellas de feito de Galicia ou doutra comunidade autónoma. Os conviventes que gocen deste permiso e que con posterioridade contraían matrimonio non terán dereito a gozar dun novo permiso por esta causa.

Décimo sétima. *Permiso retribuído para as funcionarias e as laborais en estado de xestación (disposición adicional décimo sexta do Real decreto legislativo 5/2015, do 30 de outubro)*

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.

Sección 3ª. Licenzas

Décimo oitava. *Licenza por asuntos propios (artigo 127 da Lei 2/2015, do 29 de abril)*

Por asuntos propios poderá concederse unha licenza sen retribución e a súa duración acumulada non poderá, en ningún caso, exceder os tres meses cada dous anos de prestación de servizos efectivos, de acordo cos seguintes criterios:

1. A concesión desta licenza está subordinada 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.

2. 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.

3. 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.



4. 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.

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

Décimo novena. *Licenza para a realización de estudos sobre materias directamente relacionadas coa Administración pública (artigo 129 da Lei 2/2015, do 29 de abril)*

1. Poderase conceder esta licenza para a realización de estudos sobre materias directamente relacionadas coa Administración pública, por un período de seis meses, e percibiranse exclusivamente as retribucións básicas.

2. Esta licenza pode concederse igualmente ao persoal funcionario en prácticas que xa estea 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 prestan na mesma Administración en que se adquiriu a condición de persoal funcionario en prácticas, poderá optarse entre percibir as retribucións básicas que correspondan como persoal funcionario de carreira ou as retribucións previstas para o persoal funcionario en prácticas.

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

3. A concesión destas licenzas está subordinada, en todo caso, ás necesidades do servizo debidamente xustificadas e require informe favorable do órgano competente en materia de xestión de persoal.



Vixésima. *Licenza para supostos de hospitalización prolongada (artigo 131 da Lei 2/2015, do 29 de abril)*

O persoal funcionario e o persoal laboral terán dereito a unha licenza sen retribución, como máximo dun mes de duración, no caso de que se requira unha hospitalización prolongada do cónxuxe, parella de feito ou parentes que convivan co empregado público, derivada de enfermidade grave ou enfermidade que implique repouso domiciliario.

Sección 4ª. Redución e adaptacións da xornada de traballo

Vixésimo primeira. *Reducións de xornada con retribucións (artigo 106.1 da Lei 2/2015, do 29 de abril)*

O persoal funcionario e o persoal laboral teñen dereito á redución da xornada de traballo diaria, coa percepción íntegra das súas retribucións, nos casos e coas condicións que se determinan a seguir:

1. Para atender o 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 tres horas ou a metade da duración da xornada de traballo diaria por un prazo máximo dun mes, prorrogable en circunstancias excepcionais e en razón da extrema gravidade da enfermidade padecida, ata unha duración máxima total de dous meses.

Se hai máis dunha persoa titular do dereito polo mesmo feito causante, o prazo durante o cal resulta aplicable esta redución da xornada poderase ratear entre esas persoas.

2. Para atender o coidado do fillo menor de idade por natureza ou adopción, ou nos supostos de acollemento preadoptivo, permanente ou simple dun menor, que padeza cancro (tumores malignos, melanomas e carcinomas) ou calquera outra enfermidade grave que implique un ingreso hospitalario de longa duración ou hospitalización a domicilio das mesmas características, e requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente acreditado polo informe do Servizo Público de Saúde ou órgano administrativo sanitario da comunidade autónoma ou, de ser o caso, da entidade sanitaria concertada correspondente, concederase unha redución por horas completas de ata catro horas ou a metade da duración da xornada de traballo diaria, como máximo ata que o menor faga os dezaioito anos, sempre que ambos os dous proxenitores, adoptantes ou acolledores de carácter preadoptivo, permanente ou simple, traballen.



Con carácter excepcional, esta redución poderá acumularse en xornadas completas sempre que o solicitante xustifique a necesidade desta acumulación.

Cando concorran en ambos os dous proxenitores, adoptantes ou acolletores de carácter preadoptivo, permanente ou simple, polo mesmo suxeito e feito causante, as circunstancias necesarias para ter dereito a esta redución de xornada ou, de ser o caso, poidan ter a condición de beneficiarios da prestación establecida para este fin no réxime da Seguridade Social que lles sexa aplicable, é requisito para a percepción das retribucións íntegras durante o tempo que dure a redución da xornada de traballo que o outro proxenitor, adoptante ou acolledor de carácter preadoptivo, permanente ou simple, non cobre as súas retribucións íntegras en virtude deste permiso ou como beneficiario da prestación establecida para este fin no réxime da Seguridade Social que lle sexa aplicable. En caso contrario, só se terá dereito á redución de xornada, coa conseguinte redución de retribucións. Así mesmo, no suposto de que ambos os dous proxenitores presten servizos no mesmo órgano ou entidade, este poderá limitar o exercicio simultáneo desta redución de xornada por razóns fundadas no correcto funcionamento do servizo.

O cancro ou enfermidade grave que padeza o menor deberá implicar un ingreso hospitalario de longa duración que requira o seu coidado directo, continuo e permanente, durante a hospitalización e o tratamento continuado da enfermidade. Considerarase, así mesmo, como ingreso hospitalario de longa duración a continuación do tratamento médico ou o coidado do menor no domicilio tras o diagnóstico e a hospitalización pola enfermidade grave.

A acreditación de que o menor padece un cancro, así como a necesidade de coidado directo, continuo e permanente do menor durante o tempo de hospitalización e tratamento continuado da enfermidade efectuarase, mesmo naqueles casos en que a atención e o diagnóstico do cancro ou enfermidade grave a leven a cabo servizos médico privados, mediante declaración cuberta polo facultativo do Servizo Galego de Saúde responsable da atención do menor. Cando o diagnóstico e o tratamento do cancro ou enfermidade grave do menor se realicen a través dos servizos médicos privados, exixírase que a declaración sexa cuberta, ademais, polo médico do centro responsable da atención do menor.

Cando exista recaída do menor polo cancro ou pola mesma enfermidade grave que necesite coidados directos, deberá acreditarse a necesidade da continuación do tratamento médico, así como do coidado directo, continuo e permanente do menor polo proxenitor, adoptante ou acolledor, mediante un novo informe médico do mesmo facultativo que asinou o informe inicial ou da persoa que o substitúa.



Este permiso concederáse por un período inicial dun ano, prorrogable por períodos de seis meses, cando subsista a necesidade do coidado directo, continuo e permanente do menor, que se acreditará mediante declaración do facultativo do Servizo Galego de Saúde responsable da asistencia médica do menor, e como máximo, ata que este faga os 18 anos.

O permiso suspenderáse nas situacións de incapacidade temporal, durante os períodos de descanso por maternidade e paternidade e nos supostos de risco durante o embarazo e, en xeral, cando concorra calquera causa de suspensión da relación funcional do solicitante.

O permiso extinguirase polas seguintes circunstancias:

- a) Polo cesamento na redución de xornada, calquera que sexa a súa causa.
- b) Por non existir a necesidade do coidado directo, continuo e permanente do menor debido á melloría do estado de saúde ou á alta médica por curación ou falecemento.
- c) Polo cesamento do outro proxenitor na súa actividade laboral.
- d) Por facer o menor os 18 anos de idade.

Así mesmo, o funcionario ao cal se lle conceda este permiso ten a obriga de comunicar calquera circunstancia que implique a suspensión ou extinción do dereito ao permiso, e o órgano competente en materia de persoal poderá levar a cabo as actuacións necesarias para comprobar que segue cumprindo os requisitos exixidos para a concesión do permiso.

Vixésimo segunda. *Reducións de xornada con diminución de retribucións (artigo 106.2 da Lei 2/2015, do 29 de abril)*

O persoal funcionario e o persoal laboral teñen dereito á redución da xornada de traballo diaria, con diminución proporcional das súas retribucións, nos casos e coas condicións que se determinan a seguir:

1. 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, concederáse unha redución por horas completas da xornada de traballo diaria, cun límite máximo de catro horas de duración. Na solicitude deberase concretar a franxa horaria exacta sobre a cal opera a dita redución, que



será valorada polo órgano competente en materia de persoal, co fin de garantir a prestación eficiente do servizo público e conciliar a concesión desta redución coas necesidades do servizo debidamente xustificadas.

2. 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 avanzada, accidente ou enfermidade, non se poida valer por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída, concederáse unha redución por horas completas da xornada de traballo diaria, cun límite máximo de catro horas de duración. Na solicitude deberase concretar a franxa horaria exacta sobre a cal opera a dita redución, que será valorada polo órgano competente en materia de persoal, co fin de garantir a prestación eficiente do servizo público e conciliar a concesión desta redución coas necesidades do servizo debidamente xustificadas.

3. Nos supostos previstos nos números anteriores e só de forma excepcional, poderase conceder unha distribución diaria irregular da redución de xornada solicitada ou mesmo a súa acumulación en xornadas de traballo completas. A xustificación da necesidade desta distribución ou acumulación corresponde ao solicitante.

Vixésimo terceira. *Redución de xornada por interese particular (artigo 5.2 da Lei 1/2012, do 29 de febreiro)*

O persoal funcionario e o persoal laboral poderán solicitar voluntariamente a redución de xornada por interese particular, coa correspondente redución proporcional de retribucións. A redución será, como mínimo, dunha hora e, como máximo, de dúas horas e trinta minutos diarios.

Na solicitude deberá, en todo caso, concretarse a exacta franxa horaria sobre a cal opera a dita redución, que será valorada polo órgano competente en materia de persoal co fin de garantir a prestación eficiente do servizo público e conciliar a concesión desta redución coas necesidades do servizo debidamente xustificadas.

Só de forma excepcional se poderá conceder unha distribución diaria irregular da redución de xornada solicitada ou mesmo a súa acumulación en xornadas de traballo completas. A xustificación da necesidade desta distribución ou acumulación corresponde ao solicitante.

A concesión da redución de xornada por interese particular estará sempre subordinada ás necesidades do servizo debidamente xustificadas e terá unha duración mínima de



tres meses e máxima dun ano, renovable por pedimento da persoa interesada cunha antelación mínima dun mes á data de finalización. Por necesidades de xestión do servizo público afectado, os órganos competentes en materia de persoal, de oficio, poderán acordar a revogación ou a suspensión da redución de xornada, garantindo o dereito do interesado a formular alegacións nun prazo máximo de dez días hábiles desde a comunicación da proposta de revogación ou suspensión.

A concesión da redución de xornada por interese particular queda automaticamente sen efecto en caso de cambio de posto.

Vixésimo cuarta. *Adaptación progresiva da xornada laboral para tratamentos oncolóxicos*

O persoal funcionario e o persoal laboral que se reincorporen ao servizo efectivo ao finalizaren un tratamento de radioterapia ou quimioterapia poderán solicitar unha adaptación progresiva da súa xornada de traballo ordinaria. A Administración poderá conceder esta adaptación cando esta coadxuve á plena recuperación funcional da persoa ou evite situacións de especial dificultade ou penosidade no desempeño do seu traballo. Esta adaptación poderá estenderse ata un mes desde a alta médica e poderá afectar ata un 25 % da duración da xornada diaria, preferentemente na parte flexible desta, que se considerará como tempo de traballo efectivo. A solicitude irá acompañada da documentación que achegue o interesado para acreditar a existencia desta situación, e a Administración deberá resolver sobre ela nun prazo de tres días, sen prexuízo de que, para comprobar a procedencia desta adaptación, a Administración poderá solicitar os informes do Servizo de Prevención de Riscos Laborais ou de calquera outro órgano que considere oportuno sobre o tratamento recibido ou as actividades de rehabilitación que lle fosen prescritas.

O prazo a que se refire o parágrafo anterior poderá ampliarse nun mes máis cando o persoal xustifique a persistencia no seu estado de saúde das circunstancias derivadas do tratamento de radioterapia ou quimioterapia.

Entrada en vigor.

Esta resolución entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 24 de febreiro de 2016

José María Barreiro Díaz
Director xeral da Función Pública



ANEXO I
Listaxe de enfermidades graves

I. Oncoloxía:

1. Leucemia linfoblástica aguda.
2. Leucemia aguda non linfoblástica.
3. Linfoma no Hodgkin.
4. Enfermidade de Hodgkin.
5. Tumores do sistema nervioso central.
6. Retinoblastomas.
7. Tumores renais.
8. Tumores hepáticos.
9. Tumores óseos.
10. Sarcomas de tecidos blandos.
11. Tumores de células xerminais.
12. Outras neoplasias graves.

II. Hematoloxía:

13. Aplasia medular grave (constitucional ou adquirida).
14. Neutropenias constitucionais graves.
15. Hemoglobinopatías constitucionais graves.

III. Erros innatos do metabolismo:

16. Desordes de aminoácidos (fenilcetonuria, tirosinemia, enfermidade da orina con olor a xarope de arce, homocistinuria e outras desordes graves).



17. Desordes do ciclo da urea (OTC).

18. Desordes dos ácidos orgánicos.

19. Desordes de carbohidratos (glicogenose, galactosemia, intolerancia hereditaria á frutosa e outras desordes graves).

20. Alteracións glicosilación proteica.

21. Enfermidades lisosomiais (mucopolisacaridose, oligosacaridose, esfingolipidose e outras enfermidades graves).

22. Enfermidades dos peroxisomas (síndrome de Zellweger, condrodisplasia punctata, adenoleucodistrofia ligada a X, enfermidade de Refsum e outras desordes graves).

23. Enfermidades mitocondriais: por defecto de oxidación dos ácidos graxos e de transporte de carnitina, por alteración do DNA mitocondrial, por mutación do DNA nuclear.

IV. Alerxia e inmunoloxía:

24. Alerxias alimentarias graves sometidas a indución de tolerancia oral.

25. Asma bronquial grave.

26. Inmunodeficiencias primarias por defecto de produción de anticorpos.

27. Inmunodeficiencias primarias por defecto de linfocitos T.

28. Inmunodeficiencias por defecto de fagocitos.

29. Outras inmunodeficiencias:

a) Síndrome de Wiscott-Aldrich.

b) Defectos de reparación do DNA (ataxia-telangiectasia).

c) Síndrome de Di George.

d) Síndrome de HiperIgE.



e) Síndrome de IPEX.

f) Outras inmunodeficiencias ben definidas.

30. Síndromes de disregulación inmune e linfoproliferación.

V. Psiquiatría:

31. Trastornos da conduta alimentaria.

32. Trastorno de conduta grave.

33. Trastorno depresivo maior.

34. Trastorno psicótico.

35. Trastorno esquizoafectivo.

VI. Neuroloxía:

36. Malformacións conxénitas do sistema nervioso central.

37. Traumatismo cranioencefálico 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 ou lesión cerebral.

e) Síndrome de Rasmussen.

f) Encefalopatías epilépticas.



g) Epilepsia secundaria a enfermidades metabólicas.

h) Outras epilepsias ben definidas.

40. Enfermidades autoinmunes:

a) Esclerose múltiple.

b) Encefalomielite aguda diseminada.

c) Guillain-Barré.

d) Polineuropatía crónica desmielinizante.

e) Encefalite límbica.

f) Outras enfermidades autoinmunes ben definidas.

41. Enfermidades neuromusculares:

a) Atrofia muscular espinal infantil.

b) Enfermidade de Duchenne.

c) Outras enfermidades neuromusculares ben definidas.

42. Infeccións e parasitoses do sistema nervioso central (meninxite, encefalite, parasitos e outras infeccións).

43. Accidente cerebrovascular.

44. Parálise cerebral infantil.

45. Narcolepsia-cataplexia.

VII. Cardioloxía:

46. Cardiopatías conxénitas con disfunción ventricular.

47. Cardiopatías conxénitas con hipertensión pulmonar.



48. Outras cardiopatías conxénitas graves.

49. Miocardiopatías con disfunción ventricular ou arritmias graves.

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

51. Transplante cardíaco.

VIII. Aparello respiratorio:

52. Fibrose quística.

53. Pneumopatías intersticiais.

54. Displasia broncopulmonar.

55. Hipertensión pulmonar.

56. Bronquiectasias.

57. Enfermidades respiratorias de orixe inmunolóxica:

a) Proteinose alveolar.

b) Hemosiderose pulmonar.

c) Sarcoidose.

d) Colaxenopatías.

58. Transplante de pulmón.

59. Outras enfermidades respiratorias graves.

IX. Aparello dixestivo:

60. Resección intestinal ampla.

61. Síndrome de dismotilidade intestinal grave (pseudo-obstrución intestinal).



- 62. Diarreas conxénitas graves.
- 63. Transplante intestinal.
- 64. Hepatopatía grave.
- 65. Transplante hepático.
- 66. Outras enfermidades graves do aparello dixestivo.
- X. Nefroloxía:
 - 67. Enfermidade renal crónica terminal en tratamento substitutivo.
 - 68. Transplante renal.
 - 69. Enfermidade renal crónica no primeiro ano de vida.
 - 70. Síndrome nefrótica do primeiro ano de vida.
 - 71. Síndrome nefrótica corticorresistente e corticodependente.
 - 72. Tubulopatías de evolución grave.
 - 73. Síndrome de Bartter.
 - 74. Cistinose.
 - 75. Acidose tubular renal.
 - 76. Enfermidade de Dent.
 - 77. Síndrome de Lowe.
 - 78. Hipomagnesemia con hipercalciuria e nefrocalcinose.
 - 79. Malformacións nefrourolóxicas complexas.
 - 80. Síndromes polimalformativas con afectación renal.



81. Vexiga neuróxena.

82. Defectos conxénitos do tubo neural.

83. Outras enfermidades nefrourolóxicas graves.

XI. Reumatoloxía:

84. Artrite idiopática xuvenil (AIX).

85. Lupus eritematoso sistémico.

86. Dermatomiosite xuvenil.

87. Enfermidade mixta do tecido conectivo.

88. Esclerodermia sistémica.

89. Enfermidades autoinflamatorias (febre mediterránea familiar, amiloidose e outras enfermidades autoinflamatorias graves).

90. Outras enfermidades reumatolóxicas graves.

XII. Cirurxía:

91. Cirurxía de cabeza e pescozo: hidrocefalia/válvulas de derivación, mielomeningocele, cranioestenose, labio e padal fendido, reconstrución de deformidades craniofaciais complexas, etc.

92. Cirurxía do tórax: deformidades torácicas, hernia diafragmática conxénita, malformacións pulmonares, etc.

93. Cirurxía do aparello dixestivo: atresia esofáxica, cirurxía antirrefluxo, defectos de parede abdominal, malformacións intestinais (atresia, vólvulo, duplicacións), obstrución intestinal, enterocolite necrotizante, cirurxía da enfermidade inflamatoria intestinal, fallo intestinal, Hirschprung, malformacións anorrectais, atresia vías biliares, hipertensión portal, etc.

94. Cirurxía nefro-urolóxica: malformacións renais e de vías urinarias.



95. Cirurxía do politraumatizado.

96. Cirurxía das queimaduras graves.

97. Cirurxía dos xemelgos siameses.

98. Cirurxía ortopédica: cirurxía das displasias esqueléticas, escoliose, displasia do desenvolvemento da cadeira, cirurxía da parálise cerebral, enfermidades neuromusculares e espiña bífida, infeccións esqueléticas e outras cirurxías ortopédicas complexas.

99. Cirurxía doutros transplantes: válvulas cardíacas, transplantes óseos, transplantes múltiples de diferentes aparatos, etc.

XIII. Coidados paliativos:

100. Coidados paliativos en calquera paciente na fase final da súa enfermidade.

XIV. Neonatoloxía:

101. Grandes prematuros, nados antes das 32 semanas de xestación ou cun peso inferior a 1.500 gramos e prematuros que requiran ingresos prolongados por complicacións secundarias á prematuridade.

XV. Enfermidades infecciosas:

102. Infección por VIH.

103. Tuberculose.

104. Pneumonías complicadas.

105. Osteomielite e artrite sépticas.

106. Endocardite.

107. Pielonefrites complicadas.

108. Sepses.

XVI. Endocrinoloxía:

109. Diabetes mellitus tipo I.



ANEXO II

Relación de documentación mínima exixida para a concesión dos permisos, sen prexuízo da achega doutra documentación requirida e considerada necesaria polos órganos competentes para acreditar o feito causante

1. Permiso por falecemento, accidente grave ou moi grave, enfermidade grave ou moi grave, hospitalización ou intervención cirúrxica dun familiar:

– Documento xustificativo do falecemento, accidente, enfermidade grave ou moi grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario do familiar.

– O grao de parentesco e a relación familiar acreditaranse co libro ou libros de familia, ou documento que o substitúa, certificación do Rexistro Civil, ou ben coa inscrición en calquera rexistro público que acredite o feito causante.

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

3. Permiso para concorrer a exames finais e demais probas de aptitude: documento acreditativo da asistencia á proba de aptitude, ao exame final ou á proba de acceso ou ingreso na función pública, no cal conste lugar, data, hora do exame e centro de realización das devanditas probas.

4. Permiso de lactación: de forma simultánea á solicitude do permiso o persoal deberá acreditar documentalmente a data de nacemento da/do filla/o mediante a presentación da fotocopia do libro de familia, ou inscrición do nacemento no Rexistro Civil; ademais, debebase xustificar documentalmente que o outro proxenitor non goza pola súa vez do citado permiso.

5. Permiso por nacemento de fillas/os prematuras/os que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizadas/os despois do parto:

– Fotocopia da partida de nacemento da/do filla/o que xera o dereito ao permiso.

– Documento que acredite a hospitalización da/do filla/o que xere o dereito ao permiso ou da súa condición de prematura/o.



6. Permiso para a realización de exames prenatais ou de técnicas de preparación ao parto:

– Documento xustificativo da realización de exames prenatais e das técnicas de preparación ao parto dentro da xornada laboral, e documento de asistencia.

7. Permiso para tratamentos de fecundación asistida:

– Documento xustificativo da realización de tratamentos de fecundación asistida dentro da xornada laboral.

8. Permisos para o cumprimento de deberes inescusables de carácter público ou persoal, de deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral e máis de asistencia a consultas e revisións médicas: orixinal ou copia compulsada da citación ou convocatoria do órgano xudicial, órgano administrativo, órgano de goberno ou calquera outro órgano oficial de que se trate, ou das comisións dependentes deles. Se é o caso, documento acreditativo de ter a condición de elixible no proceso electoral ou de formar parte dunha mesa electoral.

Así mesmo, dentro dos deberes relacionados coa conciliación deberá acreditarse co documento xustificativo do centro sanitario acreditativo da presenza neste dentro da xornada laboral ou documento acreditativo do centro escolar da presenza da persoa dentro da xornada laboral.

9. Permiso por razón de violencia de xénero: acreditarase mediante calquera das fórmulas sinaladas no artigo 5 da Lei 11/2007, do 27 de xullo, para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.

10. Permiso por parto: certificado médico oficial, certificado do nacemento do Rexistro Civil ou presentación do libro de familia, que acredite a data en que se produciu o nacemento. Se o inicio do permiso se produce antes do parto, xunto coa solicitude correspondente presentarase o documento xustificativo de atoparse no período de dez semanas anteriores ao parto.

11. Permiso por adopción ou por acollida preadoptiva, permanente ou simple:

– Resolución administrativa ou xudicial da adopción ou da acollida, na cal conste, se é o caso, o carácter internacional da adopción ou da acollida.

– No caso de que o permiso se amplíe por discapacidade da/do nena/o adoptada/o ou acollida/o: documento médico acreditativo da devandita discapacidade.



– Se a adopción é internacional, xunto coa solicitude presentarase documentación oficial acreditativa da tramitación da devandita adopción, co obxecto de autorizar o inicio do permiso con anterioridade á data en que esta se produza. Posteriormente, deberá presentarse a correspondente resolución xudicial de adopción.

12. Permiso por paternidade: libro de familia, ou inscrición do nacemento no Rexistro Civil ou certificación da inscrición no Rexistro.

13. Permiso por matrimonio ou unión de feito: fotocopia compulsada do libro de familia ou da inscrición rexistral correspondente.

14. Licenza por enfermidade: parte médico de baixa.

15. Licenza por estudos sobre materias directamente relacionadas coa Administración: documento acreditativo do lugar e das datas de realización e de estar admitido para a realización dos cursos.

16. Licenza para supostos de hospitalización prolongada: documento xustificativo que determine a hospitalización prolongada.

17. Redución de xornada por razóns de garda legal: documento legal acreditativo desta, así como, se é o caso, da idade, discapacidade ou especial dedicación que requira a persoa en cuestión.

18. Redución de xornada por coidado de filla ou fillo menor afectada/o por cancro ou outra enfermidade grave: informe médico do menor, tal e como se indica na instrución, libro de familia ou inscrición do nacemento no Rexistro Civil ou certificación da inscrición no Rexistro, de ser o caso, documentación acreditativa do acollemento ou adopción, vida laboral do outro proxenitor que acredite a súa condición de asalariado, certificado que acredite que o outro proxenitor do menor non cobra as súas retribucións íntegras en virtude desta redución ou como beneficiario da prestación establecida para este fin no réxime da Seguridade Social que lle sexa de aplicación.

