

Resolución do de decembro de 2015 da Dirección Xeral da Función Pública, pola que se ditan instrucións sobre o réxime de vacacións, permisos e licenzas.

O Real Decreto Lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei ~~7/2007~~ 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.

~~O artigo 48 do Estatuto Básico do Empregado Público foi modificado a través do Real Decreto-lei 10/2015, do 11 de setembro que aprobou unha serie de medidas entre as que se atopa a restitución do sexto día de asuntos particulares para todos os funcionarios públicos de todas as Administracións, e o incremento de días de permiso por asuntos particulares en función da antigüidade e de vacacións igualmente en función da 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 aparelha 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, estímase 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 de 8 de xullo de 2013 sobre delegación de competencias na Dirección Xeral da Función Pública, oída a Comisión de Persoal na sesión celebrada o día de de ,

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 que preste servizos nas institucións sanitarias do Sistema público de saúde de Galicia, 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 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 por terceiras persoas debido a problemas de saúde, entendida esta última como benestar físico, psíquico ou (CSIF) 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: considérase como enfermidade grave as enunciadas no anexo do Real Decreto 1148/2011, do 29 de xullo para a aplicación e o desenvolvemento no sistema da Seguridade Social, da prestación económica por coidado de menores afectados por cancro ou outra enfermidade grave ou na norma que o substitúa, ou cando así o determine o informe médico clasificando unha enfermidade como grave de acordo co disposto no citado Real Decreto. (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 sendo 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 á disposición dos empregados públicos figuran na web da Dirección Xeral da Función Pública a través do PortaX no enderezo: <https://portax.xunta.es> (CSIF). 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 fose 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 a **se o** tempo de servizos efectivos **durante o ano fose 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 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.

2. As vacacións gozaranse, con autorización previa, e sempre que resulte compatible coas necesidades do servizo, dentro do ano natural e ata o **15 31**

(CCOO) de xaneiro do ano seguinte, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos. Polo menos, a metade das vacacións deberán ser gozadas preferentemente entre os días 1 de xuño ao 30 de setembro, e no caso de que a metade das vacacións coincidan en número impar redondearase á baixa o número de días de vacacións que se deben gozar neste período.

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

Se o tempo en servizo activo fose inferior ao ano natural, gozaranse un número de días de vacacións proporcionais ao tempo traballado, redondeándose ao alza (maior ou igual ao 0,5) a favor do persoal solicitante.

Así mesmo, ao persoal que proceda da situación de servizos especiais/excedencia forzosa e da situación de servizo noutras Administracións Públicas, unha vez que se produza o reingreso ao servizo activo, recoñeceránselle os días de vacacións relativos ao tempo efectivamente traballado en ambas situacións e que non fosen gozados. Para estes efectos, deberán acreditarse os días de vacacións que, de selo caso, gozara durante as ditas situacións. Tamén se aplicará ao persoal que teña un permiso sindical a tempo completo e se incorpore ao seu posto de traballo (CIG).

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, podendo neste caso acumular os días de asuntos particulares.

5. O persoal funcionario e o persoal laboral que se atope na situación de incapacidade temporal con anterioridade ao comezo das vacacións, poderá gozar as ditas vacacións mesmo máis alá do 45 31 (CCOO) de xaneiro do ano seguinte, sempre que a situación de baixa non permita o seu goce 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 goce 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 tendo 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
- Documento oficial que acredite a necesidade de asistencia do familiar: certificado médico ou informe de saúde, certificado expedido pola ~~Consellería de Traballo e Benestar~~ **Consellería de Política Social** ou, no seu defecto, 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 traballadores/as dunha unidade administrativa na que ningún deles teña preferencia de elección e 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. (CIG)

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 goce das vacacións coincidirán na franxa temporal de peche.

9. Cando se produza o cesamento do persoal interino ou **laboral temporal (UXT)** 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 (UXT)** desta Administración. Neste caso computaranse os servizos prestados como persoal interino ou **como laboral temporal** para efectos do cómputo do período de vacacións.

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 ten 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 ten 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 descontínua 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 correspondera prestalos.

4. Para os efectos do goce deste permiso se consideran 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 carteleiras ou cuadrantes pendentes de gozar.
- Os días de descanso adicional por exceso da xornada máxima anual que teñan asignados nas carteleiras ou cuadrantes durante o permiso solicitado.

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. (CIG)

No caso de intervención cirúrxica sen hospitalización que requira repouso domiciliario, será a localidade na que se realice o repouso domiciliario a que debe tomarse 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 ~~o ingreso supera as 24 horas de estancia~~ conleve a estancia hospitalaria que inclúe unha noite e unha comida principal no centro hospitalario. Neste caso, se os días de hospitalización son inferiores ao tempo máximo deste permiso, este quedará limitado aos días de hospitalización, agás que esta hospitalización leve aparellado repouso domiciliario, que entón este tempo se computará para completar o período máximo permitido.

6. Se durante o goce deste permiso sobrevén o falecemento do/a familiar, suspenderase o permiso que se viña gozando e iniciarase 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 incluídas exames ou probas de aptitude doutro carácter, como os que se realicen para obter permisos de condución de vehículos ou similares.

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

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 casos ata que o/a fillo/a acade os doce meses ou, no caso de adopción ou acollemento antes de que transcorra un ano dende 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, gozase 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 gozase 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. Cando os dous proxenitores traballen, o dereito ao permiso de lactación poderá ser exercido por calquera deles ou ratearse a súa duración. (CCOO)

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 filla/o prematuro/a permaneza no centro hospitalario, poderá facerse uso acumulado dos dereitos previstos nos parágrafos 1 e 2, coas repercusións retributivas que en cada caso se indica. A redución de xornada con dedución retributiva prevista no parágrafo 2 procederá tamén** ~~A redución horaria retribuída concederase mentres a filla/o prematuro/a permaneza no centro hospitalario, procedendo a redución con dedución de retribucións a partir da alta hospitalaria~~

mentres a filla/o prematura/o precise coidados 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 48e) 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 realización dos mesmos e a súa concesión condicionase á xustificación previa de necesidade de realizalas dentro da xornada de traballo.

(petición de UXT e CSIF)

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 funcionario e o persoal laboral teñen dereito a un permiso retribuído (CCOO) para atender ao 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, pódese 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 persoalísimo, sen posibilidade de execución por medio de representante ou substituto, e en todo caso deberá xustificarse debidamente a imposibilidade de cumprimento deste deber fóra da xornada laboral.

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

- a. Comparecencia obrigatoria por citacións instadas por órganos xudiciais, 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 deportistas de alto nivel a asistir ás competicións de carácter internacional así como as concentracións preparatorias de esas de acordo co disposto no Real Decreto 971/2007, do 13 de xullo.

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.

~~Os empregados públicos que teñan concedida a flexibilidade horaria por motivos de conciliación familiar e laboral, deberán xustificar a imposibilidade de cumprir cos seus deberes de conciliación no dito horario para poder facer uso deste permiso.~~

(petición de todas as organizacións sindicais)

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, (CSIF)** 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 ás fillas e fillos maiores de idade, ao cónxuxe ou á parella de feito, deberase acreditar que ~~existen limitacións que lles impidan asistir sos~~ **necesitan**

acompañamento. (CCOO, CSIF)

Así mesmo, para estes efectos considéranse persoas maiores a cargo do persoal funcionario e o persoal laboral os/as familiares de primeiro grao que, pola súa idade ou estado de saúde, non se poidan valer por si mesmos para acudir a consulta. Tamén terán esta consideración os/as familiares de segundo grao con enfermidades moi graves que necesitan seguimento médico estrito e que non se poden valer por si mesmos para ir á consulta, no caso de que estean ao coidado directo da persoa funcionaria ou a cargo da mesma e sempre que neste último caso non teña familiares de 1º grao ou que estes sexan maiores e non poidan atendelos.

- b. A asistencia do pai, nai, titor ou titora ás titorías convocadas polo centro escolar ao que asisten os seus fillos/as ou menores ao seu cargo.
- 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 si ten que recibir apoio adicional no ámbito sanitario. (CSIF)

Décimo cuarta.- Permiso 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 exercitado dende o día seguinte á data en que se xere tal dereito. (CSIF)

A concesión deste permiso queda condicionada ás necesidades do servizo, e tales días non se poden acumular aos períodos de 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 fose inferior ao ano natural, gozaranse un número de días de asuntos particulares proporcionais ao tempo traballado, redondeándose ao alza (maior ou igual ao 0,5) a favor do persoal solicitante.

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

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

5. Incorporarase un día adicional de asuntos particulares por cada unha das festividades laborais de ámbito nacional de carácter retribuído, non recuperable e non substituíble pola Comunidade Autónoma, cando coincidan con sábado en dito ano.

Décimo quinta.- Permiso por razón de violencia de xénero sobre a muller funcionaria (Artigo 49 do EBEP e 72 da Lei 2/2015, do 29 de abril)

As faltas de asistencia das funcionarias vítimas da 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 ~~tres sete~~ (CIG) 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. ~~No caso de celebración de matrimonio en sede civil e/ou relixiosa, separada no tempo, este permiso só se gozará unha soa vez de tratarse dos mesmos cónxuxes.~~ Os/as mesmos/as cónxuxes que contraian matrimonio non terán dereito a gozar dun novo permiso por esta causa. (UXT)

2.- Este permiso concederase 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 contraian matrimonio, non terán dereito a gozar dun novo permiso por esta causa.

Sección 3ª Licenzas

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

Por asuntos propios pódense conceder licenza sen retribución cunha duración que, acumulada, non excederá de 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 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 está en servizo activo e polo tanto suxeito ao réxime xeral de incompatibilidades

regulado na Lei 53/84, 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 goce dunha nova licenza de asuntos propios debe comezar a computarse no momento en que remate o goce da licenza anterior, con independencia de que se goce o período total da licenza ou non.
5. Os tres meses de goce desta licenza teñen que estar comprendidos dentro dos dous anos seguintes ao inicio da mesma.

Décimo oitava.- 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 estivese prestando servizos remunerados na Administración como persoal funcionario de carreira, durante o tempo que se prolongue o curso selectivo ou o período de prácticas.

Se os servizos como persoal funcionario de carreira se prestasen na mesma Administración 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 prestasen 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 e require informe favorable do órgano competente en materia de xestión de persoal.

Décimo novena.- 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 ~~e que poida implicar~~ ou enfermidade que implique (CSIF) repouso domiciliario.

Sección 4ª Redución e adaptacións da xornada de traballo

Vixésima.- Reducións de xornada con retribucións (Art. 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 ao coidado do cónxuxe ou parella de feito, dun familiar de primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, ou dun menor en acollemento preadoptivo, permanente ou simple por razóns de enfermidade moi grave, concederase unha redución por horas completas de ata tres horas ou a metade da duración da xornada de traballo diaria por un prazo máximo dun mes, prorrogable en circunstancias excepcionais e atendendo á extrema gravidade da enfermidade padecida ata unha duración máxima total de dous meses.

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

2. Para atender ao 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 ~~pele menos~~ **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 acolledores 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 tratamento continuado da enfermidade. Considerarase así mesmo como ingreso hospitalario de longa duración a continuación do tratamento médico ou o coidado do menor en domicilio tras o diagnóstico e 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 diagnóstico do cancro ou enfermidade grave se leve a cabo por servizos médico privados, mediante declaración cuberta polo facultativo do Servizo Galego de Saúde responsable da atención do menor. Cando o diagnóstico e tratamento do cancro ou enfermidade grave do menor se realice a través dos servizos médicos privados exixirase que a declaración sexa cuberta ademais polo médico do centro responsable da atención do menor.

Cando exista recaída do menor polo cancro ou a mesma enfermidade grave que necesite coidados directos deberá acreditarse a necesidade da continuación do tratamento médico, así como do coidado directo, continuado 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 concederase 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 cumpra os 18 anos.

O permiso suspenderase 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 se extinguirá 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 cumprir 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 primeira.- 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 debendo concretarse na solicitude a exacta franxa horaria sobre a que 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.
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, concederase unha redución por horas completas da xornada de traballo diaria, cun límite máximo de catro horas de duración, debendo concretarse na solicitude a exacta franxa horaria sobre a que 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.

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

Os empregados públicos 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 que 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.

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.

A concesión da redución de xornada por interese particular estará sempre subordinada ás necesidades do servizo, 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 suspensión da redución de xornada, garantindo o dereito do interesado a formular alegacións nun prazo máximo de dez días hábiles dende 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.

Santiago de Compostela, 28 de decembro de 2015

José María Barreiro Díaz

Director xeral da Función Pública

ANEXO I

Listado de enfermidades graves

I. Oncoloxía:

1. Leucemia linfoblástica aguda.
2. Leucemia aguda non linfoblástica.
3. Linfoma no Hodgkin.
4. Enfermedad 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 o 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 xarabe de arce, homocistinuria e outros desórdenes graves).
17. Desordes do ciclo de la urea (OTC).
18. Desordes dos ácidos orgánicos.
19. Desordes de carbohidratos (glucogenosis, galactosemia, intolerancia hereditaria á fructosa e outros desordes graves).
20. Alteracións glicosilación proteica.
21. Enfermidades lisosomiais (mucopolisacaridosis, oligosacaridosis, esfingolipidosis e outras enfermidades graves).
22. Enfermidades dos peroxisomas (Síndrome de Zellweger, condrodisplasia punctata, adenoleucodistrofia ligada a X, enfermidade de Refsum e outros desordes graves).

23. Enfermedades mitocondriales: por defecto de oxidación dos ácidos grasos 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 ADN (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 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 ou lesión cerebral.

- e. Síndrome de Rasmussen.
 - f. Encefalopatías epilépticas.
 - g. Epilepsia secundaria a enfermedades metabólicas.
 - h. Outras epilepsias ben definidas.
40. Enfermidades autoinmunes:
- a. Esclerose múltiple.
 - b. Encefalomielitis aguda diseminada.
 - c. Guillain-Barré.
 - d. Polineuropatía crónica desmielinizante.
 - e. Encefalitis límbica.
 - f. Outras enfermidades autoinmunes ben definidas.
41. Enfermidades neuromusculares:
- a. Atrofia muscular espinal infantil.
 - b. Enfermidade de Duchenne.
 - c. Outras enfermidades neurosmusculares ben definidas.
42. Infeccións e parasitoses do Sistema Nervioso Central (meningitis, encefalitis, parásitos e outras infeccións).
43. Accidente cerebrovascular.
44. Parálise cerebral infantil.
45. Narcolepsia-cataplejia.

VII. Cardiología:

- 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. Aparato respiratorio:

- 52. Fibrosis quística.
- 53. Neumopatías intersticiais.
- 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. Transplante de pulmón.
- 59. Outras enfermidades respiratorias graves.

IX. Aparato dixestivo:

- 60. Resección intestinal ampla.
- 61. Síndrome de dismotilidad intestinal grave (Pseudo-obstrucción intestinal).
- 62. Diarreas conxénitas graves.
- 63. Transplante intestinal.
- 64. Hepatopatía grave.
- 65. Transplante hepático.
- 66. Outras enfermidades graves do aparello dixestivo.

X. Nefroloxia:

- 67. Enfermidade renal crónica terminal en tratamento substitutivo.
- 68. Transplante renal.
- 69. Enfermidade renal crónica no primeiro ano de vida.
- 70. Síndrome nefrótico do primeiro ano de vida.
- 71. Síndrome nefrótico corticorresistente e corticodependiente.
- 72. Tubulopatías de evolución grave.
- 73. Síndrome de Bartter.
- 74. Cistinosis.
- 75. Acidosis tubular renal.
- 76. Enfermidade de Dent.
- 77. Síndrome de Lowe.
- 78. Hipomagnesemia con hipercalciuria e nefrocalcinosis.
- 79. Malformacións nefrourolóxicas complexas.
- 80. Síndromes polimalformativos con afectación renal.
- 81. Vexiga neuróxena.

- 82. Defectos conxénitos do tubo neural.
- 83. Outras enfermidades nefrourolóxicas graves.

XI. Reumatoloxía:

- 84. Artritis idiopática xuvenil (AIJ).
- 85. Lupus eritematoso sistémico.
- 86. Dermatomiositis xuvenil.
- 87. Enfermidade mixta do tecido conectivo.
- 88. Esclerodermia sistémica.
- 89. Enfermidades autoinflamatorias (Fiebre Mediterránea Familiar, Amiloidosis e outras enfermidades autoinflamatorias graves).
- 90. Outras enfermidades reumatolóxicas graves.

XII. Ciruxía:

- 91. Ciruxía de cabeza e cuello: hidrocefalia/válvulas de derivación, mielomeningocele, craneostenosis, labio e paladar hendido, reconstrucción de deformidades craneofaciales complexas, etc.
- 92. Ciruxía do tórax: deformidades torácicas, hernia diafragmática conxénita, malformacións pulmonares, etc.
- 93. Ciruxía do aparello dixestivo: atresia esofáxica, ciruxía antirreflujo, defectos de pared abdominal, malformacións intestinais (atresia, vólvulo, duplicacións), obstrución intestinal, enterocolitis necrotizante, ciruxía da enfermidade inflamatoria intestinal, fallo intestinal, Hirschprung, malformacións anorrectales, atresia vías biliares, hipertensión portal, etc.
- 94. Ciruxía nefro-urolóxica: malformacións renais e de vías urinarias.
- 95. Ciruxía do politraumatizado.
- 96. Ciruxía das queimaduras graves.
- 97. Ciruxía dos xemelos siameses.
- 98. Ciruxía ortopédica: ciruxía das displasias esqueléticas, escoliosis, displasia do desenvolvemento da cadeira, ciruxía da parálise cerebral, enfermidades neuromusculares e espina bífida, infeccións esqueléticas e outras ciruxías ortopédicas complexas.
- 99. Ciruxía doutros transplantes: válvulas cardíacas, transplantes óseos, transplantes múltiples de diferentes aparatos, etc.

XIII. Cuidados paliativos:

100. Cuidados paliativos en calquera paciente en fase final da súa enfermidade.

XIV. Neonatoloxía:

101. Grandes prematuros, nados antes das 32 semanas de xestación ou con un 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. Neumonías complicadas.

105. Osteomielitis e artritis sépticas.

106. Endocarditis.

107. Pielonefritis complicadas.

108. Sepsis.

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 acreditarase 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.
 - ~~— Nos supostos de accidente ou de enfermidade moi grave, a situación de convivencia, de ser o caso, debe ser acreditada mediante certificado de empadramento ou outro documento expedido polo concello de residencia. (Ollo agora este permiso non se da en caso de familiares que non convivan na mesma casa)~~
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/o filla/o mediante a presentación da fotocopia do libro de familia, ou inscrición do nacemento no Rexistro Civil, ademais deberase 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/o filla/o que xera o dereito ao permiso
 - Documento que acredite a hospitalización da/o 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.

Asi mesmo dentro dos deberes relacionados coa conciliación deberá acreditarse 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, de 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 presentárase 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/o nena/o adoptada/o ou acollida/o: documento médico acreditativo da devandita discapacidade.
 - Se a adopción é internacional, xunto coa solicitude presentárase documentación oficial acreditativa da tramitación da devandita adopción, co obxecto de autorizar o inicio do permiso con anterioridade á data na 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 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.