



## I.- VACACIONS

### — Duración, cómputo e condicións de aproveitamento

O persoal estatutario terá dereito, por ano completo de servizos, a gozar dunha vacación retribuída dun mes natural ou de vinte e dous días hábiles anuais, ou aos días que correspondan proporcionalmente ao tempo de servizos efectivos.

Respecto desta previsión de tempo de aproveitamento de 22 días hábiles deben realizarse as seguintes consideracións:

- Estatuto Básico do Empregado Público (en diante EBEP) para estes efectos considera inhábiles os sábados pero exceptúa de tal consideración ao persoal rexido por horarios especiais respecto dos que estean determinadas as súas adaptacións. Neste senso, cómpre advertir que a distribución ordinaria da xornada no eido da Administración Pública vense realizando de luns a venres de acordo co horario mais común de funcionamento dos servizos, xa que logo, a distribución da xornada que contemple outras posibilidades tería esa consideración de horario especial (neste senso a Resolución de 20 de decembro de 2005, da Secretaría Xeral para a Administración Pública, pola que se ditan instrucións sobre xornada e horarios de traballo do persoal civil ao servizo da Administración Xeral do Estado).
- Do anterior, dedúcese a especificidade en materia de xornada que amosa o persoal estatutario marcada pola esencial característica da continuidade asistencial.
- O persoal suxeito ao Acordo de Concertación Social (en diante ACS) ten desenvolto nese Acordo un réxime de xornada especial por canto se refire a cómputo anual, e polo tanto ven sometido a un réxime de xornada anual efectiva, diferenciando os distintos réximes de prestación (fixo, rotatorio simple ou complexo); mais en todos os supostos contéplase a realización dun determinado nº de módulos. Para o cálculo deste nº de módulos tívose en conta o dereito ao aproveitamento de 30 días de vacacións, 9 días de libre disposición e o nº de libranzas correspondentes ao recoñecemento de domingos e 14 festivos e libranzas de noite, no seu caso. Neste senso, a introdución da referencia a días hábiles na regulación do dereito ás vacacións dos empregados públicos non altera o réxime de xornada contemplado no ACS, xa que na determinación do seu cómputo xa ten en conta dito paradigma. Xa que logo, será a realización efectiva do número de horas de xornada o

que acote o aproveitamento dos descansos regulamentarios do persoal estatutario do Servizo Galego de Saúde

- Co obxecto de compatibilizar o réxime de xornada e vacacións vixente (ACS) coa previsión normativa do aproveitamento de 22 días hábiles deberán realizarse os axustes precisos na xornada anual do profesional, é dicir, respectando os períodos e condicións de aproveitamento contidos no ACS (parágrafos 3.3 a 3.10). Polo que non significará variación algunha no seu réxime de fraccionamento.
- Para realizar tal axuste o profesional tería que ter aproveitado, no-s seus período-s de vacacións, un nº inferior aos 22 días hábiles debéndose entender que a intención última do EBEP é a de que non se compute dentro dos 22 días hábiles aqueles que sinaladamente se corresponden co descanso que se aproveitaría de estar traballando. Cómpre insistir que a determinación da xornada que fai o ACS, calquera que sexa a modalidade modular contemplada, permite o aproveitamento estrito dos 22 días a que se refire o EBEP.
- Tal axuste realizarase de xeito análogo ao tratamento dos días adicionais de vacacións (circular 14/04) de xeito que diminuirán a xornada anual efectiva a razón de 7 horas anuais por cada día hábil non aproveitado.
- Sinaladamente cabe referirse ao persoal de xornada irregular (PAC) que ten atribuída unha xornada de 1570 horas/ano o que supón 143h/mes polo que naquel axuste de xornada que teña orixe nos 22 días hábiles de vacacións deberá obterse o equivalente en días á parte proporcional da súa xornada. De xeito análogo aquel persoal que tivera os seus propios acordos de xornada como os médicos de urxencias hospitalarias.

#### — Aproveitamento fóra do ano natural

Nos casos de permisos de maternidade, paternidade e lactación, así como os períodos de incapacidade temporal derivados do embarazo, poderanse acumular ao período de vacacións, mesmo despois do remate do ano natural ao que aquelas correspondan pero sempre de xeito contiguo.

#### — Organización das quendas de vacacións

A) As mulleres xestantes ao servizo da Administración pública galega teñen dereito a elixir o seu período de vacacións.

Trátase dun dereito absoluto de titularidade das mulleres xestantes na elección do período de aproveitamento de vacacións, as que poderán elixir libremente o período de vacacións que máis lles conveña, sen que

se lle podan establecer limitacións temporais aínda baseadas en necesidades do servizo ou acordos acadados en cada centro de xestión.

Si o período elixido coincide co da licenza de maternidade poderán fixar un alternativo e incluso poderán aproveitar as vacacións o ano seguinte ao do devengo do seu dereito si as aproveitan inmediatamente despois da licenza de maternidade.

-As mulleres e homes con fillos e fillas menores de doce anos ou maiores dependentes ao seu cargo teñen recoñecida unha preferencia

Denótese que a lei non recoñece un dereito absoluto e incondicionado, senón unha preferencia a ter en conta no artellamento das quendas de vacacións (esencialmente o parágrafo 3.7 do ACS) é dicir os acordos de cada centro de xestión/unidade/servizo deberían regular o exercizo desta preferencia contemplando o quen, o cando e a orde na prelación; téñase en conta posibilidade de concorrencia nunha mesma unidade de unha pluralidade de titulares desa preferencia de persoas incluso unidos por matrimonio, unión de feito ou análoga relación de afectividade e pretendan exercer simultaneamente a devandita preferencia. En todo caso, esta preferencia deberá coonestarse coas necesidades de servizo debidamente pormenorizadas no mantemento da continuidade asistencial.

S A U D E

Vigo

## II.- DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN

Sobre os días de libre disposición debe indicarse que o EBEP recoñece como mínimo seis, mais esta contía ven mellorada na Comunidade Autónoma de Galicia sendo 9/ano ou os proporcionais aos servizos prestados.

Mais o artigo 48.2º desta lei recolle que a maiores dos días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, os funcionarios terán dereito ao aproveitamento de dous días adicionais ao cumprir o sexto trienio, incrementados en un día adicional por cada trienio cumprido a partir do oitavo:

5º trienio===→ 9 días de libre disposición  
6º trienio===→ 11 días de libre disposición  
7º trienio===→ 11 días de libre disposición  
8º trienio===→ 12 días de libre disposición  
9º trienio===→ 13 días de libre disposición  
10º trienio==→ 14 días de libre disposición  
11º trienio==→ 15 días de libre disposición...

O dereito a o aproveitamento destes días adicionais de libre disposición nace a partir do día seguinte do cumprimento do trienio.

Tendo en conta que o persoal do Sergas ten establecido un réxime de xornada anual, e consonte ao establecido para os días adicionais de vacacións na Circular 14/2004, os incrementos do número de días de libre disposición por riba dos 9 suporán a correlativa diminución da xornada anual efectiva dos traballadores afectados. Esta redución computarase a razón de 7 horas anuais por a cada día adicional, aplicándose desde a entrada en vigor da lei (13 de maio de 2007).

## III.- CADRO RESUMO PERMISOS

### Requisitos xerais e procedemento

O aproveitamento de calquera permiso deberá producirse previa solicitude no modelo normalizado, procedemento e prazos que cada centro teña establecido consonte ao previsto no ACS se ben e, como regra xeral e para os efectos de salvagardar a continuidade organizativo-asistencial, o interesado cursaraa con carácter previo ao aproveitamento, agás a propia natureza do permiso ou das circunstancias concorrentes así o impidan.

Xunto con tal solicitude o interesado está obrigado a achegar a documentación suficientemente acreditativa dos diferentes extremos que orixinan a súa expectativa de dereito ao permiso.

Con independencia da devandita autonomía de cada centro que recoñece o ACS, procédese a suxestionar unha enumeración de documentación acreditativa orientativa para o traballador e para o xestor; se ben deberá entenderse sen ánimo de esgotar todas e cada unha das posibilidades de proba da concorrencia das diversas circunstancias/incidencias de cada feito causante.

En todo caso cómpre salientar que, o órgano xestor competente de cada centro poderá requirir a documentación oportuna ao solicitante atendendo ás especificidades ou indicios dos que teña coñecemento atendendo ao caso concreto.

No suposto en que aproveitado o permiso a achega de documentación acreditativa fora defectuosa ou non se achegara ningunha procederá a notificación por escrito e con acuse de recibo de tal extremo interesando a subsanación e apertura de prazo de alegacións; transcorrido o prazo e subsistindo a deficiencia de acreditación - con independencia, no seu caso, das oportunas actuacións disciplinarias- procederase á correspondente dedución de haberes.

### Permiso por parto

Duración: 16 semanas ininterrompidas, ampliadas en dúas semanas máis no suposto de discapacidade do fillo e, por cada fillo a partir do segundo, nos supostos de parto múltiple.

Nos casos de parto prematuro e naqueles nos que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, este permiso ampliarase en tantos días como o neonato se atope hospitalizado, cun máximo de 13 semanas adicionais.

#### Condicións de aproveitamento:

- *Distribución:* O permiso distribuirase a opción da traballadora sempre que 6 semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. No caso de falecemento da nai, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, no seu caso, da parte que reste de permiso.
- *Aproveitamento compartido (simultáneo ou sucesivo):* Sen prexuízo das 6 semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a

nai, no caso de que ambos proxenitores traballen, a nai, ao iniciar o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o outro proxenitor aproveite unha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto, ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai. O outro proxenitor poderá seguir aproveitando do permiso de maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo esta se atope en situación de incapacidade temporal.

Nos casos de aproveitamento simultáneo de períodos de descanso, a suma dos mesmos non poderá exceder das 16 semanas ou das que correspondan no caso de discapacidade do fillo ou de parto múltiple.

Se ben, a nai poderá revocar a cesión exercida mediante escrito dirixido ao INSS e ao centro do Servicio Galego de Saúde se sobreviñeran feitos que fagan inviable a aplicación da mesma, como por exemplo en caso de ausencia, separación, enfermidade, accidente do outro proxenitor, abandono da familia, violencia ou outras causas análogas; agás que nos tres últimos casos citados sexan imputables á nai.

Se, unha vez iniciado o efectivo aproveitamento polo outro proxenitor, este falecera antes de telo completado, a nai poderá facer uso da parte de período restante, malia que se tivera reincorporado ao traballo con anterioridade.

En caso de falecemento da nai, con independencia de que esta sexa ou non traballadora, o outro proxenitor terá dereito á parte restante que quedara sen aproveitar, computado desde a data do parto e sen que se desconte do mesmo a parte que a nai tivera aproveitado con anterioridade ao parto.

- o Este permiso poderá aproveitarse a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan, e nos termos que regulamentariamente se determinen.

### **Observacións:**

Para o aproveitamento deste permiso resulta irrelevante a convivencia dos traballadores.

#### I.T. da nai na reincorporación

No caso de aproveitamento compartido, a incapacidade temporal da nai chegada a súa reincorporación non obriga á "reversión" do tempo de permiso restante que estea nese momento aproveitando o pai, é dicir, este seguirá aproveitando da parte do permiso que lle foi cedida con independencia da saúde da nai.

#### Transferenza da licenza por maternidade nos matrimonios de mulleres (D.A. 9ª Lei 7/04 modif. por lei 2/07):

Esíxese matrimonio (non admite parellas de feito nin en análoga relación de afectividade como será o caso de permiso de paternidade), é dicir, a cónxuxe que non sexa a nai biolóxica, poderá aproveitar a parte da licenza de maternidade que non corresponda co descanso obrigatorio e que se podería transferir ao pai. Téñase en conta que neste caso non se garante a cobertura pola Seguridade Social, como no caso de aproveitamento polo pai.

### Aproveitamento a tempo parcial

O aproveitamento a tempo parcial deberá ser desenvolvido regulamentariamente en diferentes extremos: aproveitamento polos dous proxenitores, tempos mínimos e máximos, problemática de xornada a quendas,...

### Acumulación con outros permisos

Caso de cesión do aproveitamento deste permiso podería acumularse ao permiso por lactación.

A Seguridade Social impón que cando se dese o aproveitamento a tempo parcial por un mesmo traballador do permiso por parto será incompatible co aproveitamento simultáneo do permiso de lactación, a redución de xornada por garda legal, a redución de xornada non retribuída de dúas horas por nacemento de fillos prematuros ou que por outra deban permanecer hospitalizados e a excedencia por coidado de familiares.

### Vacacións

Poderá interromperse o aproveitamento das vacacións polo aproveitamento deste permiso, debendo fixarse un período alternativo, incluso logo do remate do ano natural ao que as vacacións corresponden, se ben neste último caso esíxese a continuidade (permiso+vacacións).

O tempo transcorrido durante o aproveitamento deste permiso computarase como de servizo efectivo para todos os efectos, garantíndose a plenitude de dereitos económicos do persoal durante todo o período de duración do permiso, e, se é o caso, durante os períodos posteriores ao gozo deste, se, de acordo coa normativa aplicable, o dereito a percibir algún concepto retributivo se determina en función do período de gozo do permiso. (CAC e Gardas médicas)

Asemade, recoñécese o dereito de reserva de posto de traballo e polo tanto a súa reincorporación nos termos e nas condicións que non lles resulten menos favorables ao gozo do permiso, así como a beneficiarse de calquera mellora nas condicións de traballo ás que puidesen ter dereito durante a súa ausencia.

### Documentación acreditativa

Suxírense os seguintes documentos:

- Parte de notificación de nacemento/libro de familia.
- Acreditación suficiente do feito de que a nai traballa.
- Acreditación da non duplicación do aproveitamento do permiso.

## Permiso por adopción ou acollemento tanto preadoptivo como permanente ou simple

Duración: 16 semanas ininterrompidas, ampliadas en dúas semanas máis no suposto de discapacidade do menor adoptado ou acollido e por cada fillo, a partir do segundo, nos supostos de adopción ou acollemento múltiple.

### Condicións de aproveitamento:

- *O-a titular:* será o adoptante/acolledor-a que traballa. Caso de aproveitamento compartido esixirase que ambos titulares sexan adoptantes/acolledores.
- *Cómputo:* á elección do traballador o prazo contará a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou a partir da resolución xudicial pola que se constituía a adopción, sen que, en ningún caso, un mesmo menor poda dar dereito a varios períodos de aproveitamento deste permiso.
- *Aproveitamento compartido:* No caso de que ambos proxenitores traballen, o permiso distribuirase a opción dos interesados, que poderán aproveitalo de xeito simultáneo ou sucesivo, sempre en períodos ininterrompidos.

Nos casos de aproveitamento simultáneo de períodos de descanso, a suma dos mesmos non poderá exceder das 16 semanas ou das que correspondan no caso de adopción ou acollemento múltiple e de discapacidade do menor adoptado ou acollido.

- Este permiso poderá aproveitarse a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades de servizo o permitan, e nos termos que regulamentariamente se determine.

### Desprazamento internacional previo:

- Este permiso poderase iniciar ate catro semanas antes da resolución xudicial pola que se constituía a adopción ou a decisión administrativa ou xudicial de acollemento.
- Cando fóra preciso dito desprazamento dos adoptantes ao país de orixe do adoptado, terase dereito, ademais, a un permiso de ate tres meses de duración, percibindo durante este período exclusivamente as retribucións básicas.

### Formación

Durante o aproveitamento deste permiso poderase participar nos cursos de formación que convoque a Administración.

### Duración mínima do feito causante:

Os supostos de adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, previstos neste artigo serán os que así se establezan no Código Civil ou nas Leis civís das Comunidades Autónomas que os regulamenten, debendo ter o acollemento simple unha duración non inferior a un ano.

## **Observacións:**

### O exercizo da opción dos interesados

A *sensu contrario* do que ocorre no permiso por parto (onde a nai pode decidir ceder parte ao pai), no presente permiso non existe preferenza a favor de ningún dos titulares polo que deberá documentarse suficientemente o acordo ao que cheguen entre eles aproveitamento individual e/ou compartido. E, xa que logo, deberá acreditarse que o outro adoptante o acollinte non aproveitou o permiso ou segundo o caso, realizou un aproveitamento parcial.

### Aproveitamento a tempo parcial

O aproveitamento a tempo parcial deberá ser desenvolto regulamentariamente en diferentes extremos: aproveitamento polos dous proxenitores, tempos mínimos e máximos, problemática de xornada a quendas,...

### Desprazamento internacional previo

No caso de desprazamento internacional previo permitírase o fraccionamento do período e asemade entenderanse como retribucións básicas: soldo, trienios e respecto das pagas extraordinarias enténdese como básicas as súas compoñentes básicas, é dicir, soldo e trienios.

### Adopción posterior a acollemento

No caso en que previo aproveitamento de permiso por acollemento se producira unha adopción (con identidade de suxeitos causantes e beneficiarios) non se autorizará un novo permiso pola adopción. Neste senso, nos casos de traslado de persoal entre diferentes Institucións sanitarias o solicitante dun permiso de adopción deberá solicitar da Institución da que procede acreditación de non ter desfrutado anteriormente do permiso por acollemento.

### Vacacións:

Poderá interromperse o aproveitamento das vacacións polo aproveitamento deste permiso, debendo fixarse un período alternativo, incluso logo do remate do ano natural ao que as vacacións corresponden, se ben neste último caso esíxese a continuidade (permiso+vacacións).

O tempo transcorrido durante o aproveitamento deste permiso computarase como de servizo efectivo para todos os efectos, garantíndose a plenitude de dereitos económicos do persoal durante todo o período de duración do permiso, e, se é o caso, durante os períodos posteriores ao gozo deste, se, de acordo coa normativa aplicable, o dereito a percibir algún concepto retributivo se determina en función do período de gozo do permiso. (CAC e Gardas médicas)

Asemade, recoñécese o dereito de reserva de posto de traballo e polo tanto a súa reincorporación nos termos e nas condicións que non lles resulten menos favorables ao gozo do permiso, así como a beneficiarse de calquera mellora nas condicións de traballo ás que puidesen ter dereito durante a súa ausencia.

## **Permiso por nacemento de fillos prematuros ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados a continuación do parto**

### Titulares:

- A traballadora ou o traballador, esixíndose relación de filiación en ámbolos dous casos.

### Condicións de aproveitamento:

- 2 horas diarias como máximo percibindo as retribucións íntegras.
- Este permiso é compatible coa redución de xornada de máximo de dúas horas coa diminución proporcional das súas retribucións

### Observacións:

Debe entenderse compatible coa redución de xornada de dúas horas non retribuídas, é dicir, podería chegarse ate un total de ausencia do traballo máxima de 4 horas/día; e mesmo cabe a súa compatibilización con outra redución de xornada ordinaria xerada por distinto feito causante.

## **Permiso por paternidade polo nacemento, adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente**

### Titulares:

1º O pai sempre que sexa funcionario/estatutario.

2º Os proxenitores (caso de ser ambos persoal ao servizo da Administración pública galega) en supostos de adopción ou acollemento poden optar pola distribución entre ámbolos dous e o aproveitamento simultáneo ou sucesivo pero sempre ininterrompido, se ben respectarase en todo caso o prazo total de duración do permiso. A opción corresponde aos proxenitores en igualdade de dereitos, é dicir, deberanse poñer dacordo e así documentalalo sobre o aproveitamento individual ou compartido (simultáneo ou sucesivo) pero, en todo caso, non suporá a duplicación do permiso.

3º A nai poderá gozar deste permiso de paternidade a continuación do de parto ou adopción/acollemento cando:

- Cando o pai falecese antes da utilización íntegra do permiso de paternidade (o pai ten que ter iniciado o aproveitamento do permiso antes de falecer, noutro caso non xerou dereito ao mesmo e polo tempo restante).
- A filiación paterna non estivese determinada.
- Os proxenitores non estivesen casados nin estivesen unidos en análoga relación de afectividade.
- Cando en resolución xudicial ditada en proceso de nulidade, separación ou divorcio (iniciado antes da utilización do permiso) se lle recoñecese á nai a garda do fillo-a acabado de nacer.

4º No caso de matrimonio ou unións de feito en análoga relación de afectividade de mulleres pode aproveitar deste permiso a que non sexa nai biolóxica (Se non existira filiación biolóxica de unha das mulleres aplicaríase o suposto 2º. Pero o aproveitamento pola muller non biolóxica só se dará se non existira aproveitamento do permiso de paternidade polo pai, titular prioritario e excluínte deste permiso).

#### Duración:

29 días naturais ou 35 se parto/adopción/acollida múltiple a aproveitar polo pai a partir da data de nacemento, da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constitúa a adopción

#### Observacións:

Substitúen aos 3/5 ou máis días do Acordo de Concertación Social (en diante ACS) Substitúe ao establecido na lei de igualdade galega por razón do aproveitamento inmediato e contiguo á data de nacemento/adopción/acollemento.

#### Titular do permiso

Ten prioridade e con carácter excluínte no aproveitamento deste permiso o pai no caso de relación de filiación biolóxica, pola contra, no caso de adoptantes/acolledores sendo ambos persoal ao servizo da Administración pública galega non existe preferenza para o aproveitamento do permiso.

Incompatibilidade coa finalidade dos nomeamentos eventuais (nos mesmos termos en que se contempla no ACS).

Nos supostos de profesionais chamados para a realización de servizos mediante vínculos de natureza temporal, cando no momento do chamamento o profesional coñeza a concorrencia do feito causante do presente permiso e que polo tanto impida a realización efectiva do servizo para o que é requirido, non poderá alegalo para o aproveitamento deste permiso.

#### Vacacións

Resulta posible a interrupción das vacacións polo aproveitamento deste permiso, debendo fixarse un período alternativo, incluso logo do remate do ano natural ao que as vacacións corresponden, se ben neste último caso esíxese a continuidade (permiso+vacacións).

O tempo transcorrido durante o gozo deste permiso computarase como de servizo efectivo para todos os efectos, garantíndose a plenitude de dereitos económicos do persoal durante todo o período de duración do permiso, e, se é o caso, durante os períodos posteriores ao gozo deste, se, de acordo coa normativa aplicable, o dereito a percibir algún concepto retributivo se determina en función do período de gozo do permiso. (CAC e Gardas médicas)

Asemade recoñécese o dereito de reserva de posto de traballo e polo tanto a súa reincorporación nos termos e nas condicións que non lles resulten menos favorables ao gozo do permiso, así como a beneficiarse de calquera mellora nas condicións de traballo ás que puidesen ter dereito durante a súa ausencia.

## Permiso de lactación

Por lactación dun fillo menor de doce meses, a funcionaria/estatutaria terá dereito a unha hora de ausencia do traballo que poderá dividir en dúas fraccións. Este dereito poderá substituírse por unha redución da xornada normal en media hora ao inicio e ao final da xornada ou, nunha hora ao inicio ou ao final da xornada, cunha mesma finalidade. Este dereito poderá ser exercido indistintamente por un ou outro dos proxenitores, no caso de que ambos traballen.

Igualmente a traballadora podará solicitar a substitución do tempo de lactación por un permiso retribuído que acumule en xornadas completas o tempo correspondente.

Este permiso incrementárase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.

### **Observacións:**

#### Condicións de aproveitamento:

O beneficiario do dereito é o menor de 12 meses.

En todo caso, a traballadora deberá realizar a opción pola forma de aproveitamento (acumulado ou non) con anterioridade suficiente ao seu aproveitamento para os efectos de realizar os debidos axustes organizativos/asistenciais.

Permiso substitutivo: poderá substituírse o tempo de lactación por un permiso retribuído que acumule en xornadas completas o tempo correspondente. A cantidade de horas incluídas no crédito será o resultado de contabilizar o total de horas ás que se tería dereito se se dispuxese do permiso de lactación na súa modalidade dunha hora de ausencia por xornada de traballo.

Aos efectos do cálculo e co fin de facilitar a substitución do permiso de xeito coordinado e homoxéneo entre todas as traballadoras do Servizo Galego de Saúde, o tempo de lactación de unha hora corresponderá en termos mensuais a tres días en xornada completa por valor de sete horas cada día.

De non ter prestado servizos efectivos nos meses do período computable por razón de vacacións, permisos, en situación de baixa por incapacidade, ou por outras situacións asimiladas, eses días non xerarán horas para acumulación.

De ter sido aproveitado o permiso con anterioridade a estas situacións xurdidas no período de lactación, serán descontados en termos de xornada anual.

Non necesariamente se esixe o aproveitamento acumulado ao permiso por parto/adopción/acollida, mais deberá aproveitarse durante o primeiro ano:

- de vida do acabado de nacer, ou
- contado dende a resolución xudicial ou administrativa de adopción ou acollida.

## **Permiso para asistir e/ou acompañar a exames prenatais/técnicas de preparación ao parto / tratamentos de fecundación asistida**

### Titulares:

- o a traballadora embarazada para asistencia a exames prenatais e técnicas de preparación ao parto
- o o/a traballador-a que se somete a tratamento de fecundación asistida
- o cónxuxe ou parella de feito acompañante a eses tratamentos ou a exames prenatais ou técnicas de preparación ao parto

### Condições de aproveitamento:

- o Polo tempo indispensable para a súa realización, en caso de desprazamento concederanse 2 días, entendéndose que existe o desprazamento sempre que sexa necesario -atendidas as circunstancias do caso concreto- pernoctar fóra do lugar de residencia.
- o Acreditación da realización no SNS e dentro da xornada de traballo.
- o Aviso previo con 48h antelación, agás imposibilidade obxectiva.

## **Permiso por falecemento, accidente ou enfermidade grave de familiar**

Por falecemento, accidente ou enfermidade grave dun familiar dentro do primeiro grado de consanguinidade ou afinidade, tres días hábiles cando o suceso se produza na mesma área, e cinco días hábiles cando sexa en distinta área.

Cando se trate do falecemento, accidente ou enfermidade grave dun familiar dentro do segundo grado de consanguinidade ou afinidade, o permiso será dous días hábiles cando se produza na mesma área e de catro días hábiles cando sexa en distinta área.

### **Observacións:**

Caso de falecemento o aproveitamento do permiso deberá realizarse nos días hábiles inmediatos ao mesmo.

Caso de accidente/enfermidade grave o aproveitamento do permiso deberá realizarse dentro dun período de dez días que inclúa a data do feito causante.

Considerarase enfermidade grave ou intervención cirúrxica grave que da lugar ao dereito recoñecido no punto 5.1.5 do ACS, aqueles procesos que comporten a hospitalización do familiar, graduándose os días de permiso en función da duración do proceso hospitalario; así, procesos con duración igual ou superior aos 4 días darían lugar ao aproveitamento do total dos días de permiso recoñecidos, e cando a duración do proceso hospitalario fora inferior daría lugar a tantos días de permiso como días de hospitalización, tendo en conta que a duración máxima non pode ser superior ao número máximo de días que concede o permiso. Nos supostos de intervención cirúrxica darase como mínimo o día da intervención.

Consideraranse como feito causante do dereito, os procesos terminais e aqueles outros procesos de enfermidade que aínda sen requirir hospitalización supoñan unha situación do doente que requira as atencións indispensables do solicitante.

Así mesmo, poderanse conceder permisos para acompañar o familiar a realización de probas diagnosticas ou aplicacións terapéuticas, que pola súa natureza ou complexidade requiran as atencións indispensables do solicitante.

O feito causante, xustificárase cos documentos oficiais que recollan as datas e duración do proceso hospitalario, ou, se e o caso, documentos ou informes que acrediten a necesidade de atención persoal, así como os documentos acreditativos do grao de parentesco.

Se unha vez aproveitado este permiso por accidente/enfermidade grave houbera recaída con hospitalización con causa no mesmo proceso clínico/diversos episodios dun mesmo proceso patolóxico, procederá a concesión dun permiso por accidente/enfermidade moi grave (limitado a 30 días naturais/ano/por proceso).

### **Permiso por accidente ou enfermidade moi grave**

Feito causante: accidente ou enfermidade moi grave de:

- cónxuxe ou parella en análoga relación de afectividade
- familiares de primeiro grao
- acollidos/acollidas ou familiares convivintes

Duración: máximo de 30 días naturais por cada feito causante, que poderán aproveitarse nun único ou en diversos períodos.

Condicións de aproveitamento:

Este permiso concederáse por unha soa vez (con independencia do seu aproveitamento partido) é dicir, respecto dun mesmo proceso causante –accidente ou enfermidade moi grave- e sen dar lugar a novos permisos por recaídas sucesivas ou procesos concomitantes inherentes ao proceso principal.

En todo caso, deberá existir e persistir a necesidade de coidado, entendendo como moi grave cando a falta do coidado produza ou puidera producir un deterioro moi grave ou empeoramento do procese clínico.

### **Permiso para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal e por deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral**

Deberase entender deberes directamente relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral, e dada a crecente normación de permisos nesta materia tense que entender que deben limitarse a aqueles supostos que non respondan a feitos causantes que se poidan inscribir dentro doutros permisos.

Mantense polo tanto a redacción do ACS:

Concederase permiso polo tempo imprescindible para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou privado. O tempo indispensable, agás xustificación, estará limitado a un máximo de 4 horas.

Enténdese por deber inescusable, aquela obriga do incumprimento da cal puidera derivarse responsabilidade directa e persoal de orde civil, penal ou administrativa.

### **Observacións:**

O solicitante deberá acreditar suficientemente a necesidade de realización coincidente coa súa xornada de traballo.

En todo caso, non se autorizarán permisos para o cumprimento de deberes que poidan ser obxecto de delegación.

Nomeadamente considéranse incluídos neste permiso: citacións xudiciais (deberase achegar copia de cédula de citación e certificado de funcionario público da asistencia con indicación de data e hora) acudir a plenos do Concello ou Parlamento en calidade de concelleiro/deputado (previa acreditación de tal condición e convocatoria do pleno así como certificación de funcionario público sobre a asistencia e duración do mesmo)

Pola contra, non se autorizará este permiso para asistencia a oficina de Notaría, consulta con avogado, solicitude/renovación de pasaporte ou calquera outra circunstancia da vida cotiá na que o traballador poida xestionar o horario da súa realización non coincidente coa súa xornada de traballo.

### **Permiso para acompañar a revisións médicas**

Feito causante: acompañar ás revisións médicas de

- o Fillos e fillas
- o Persoas maiores ao seu cargo

Duración: concederase permiso polo tempo indispensable de ausencia do traballo ; entendéndose como tal, agás acreditación suficiente, estará limitado a un máximo de 4 horas.

Condicións de aproveitamento:

Aviso previo e xustificación da necesidade de realización dentro da xornada de traballo e no SNS.

Entenderase por persoas maiores ao seu cargo aquelas respecto das que se acredite a súa dependencia e/ou convivencia en relación con la autonomía para acudir a la consulta o revisión.

En canto aos fillos-as procederase a ponderar cun criterio de razoabilidade a autonomía respecto da idade daqueles.

Respecto das persoas maiores ou discapacitadas que estean ao cargo do traballador, sen que implique a convivencia permanente pero si os cuidados

directos coincidentes coa xornada de traballo; en ámbolos dous casos a proba suficiente dos distintos extremos habilitantes recaerá sobre o solicitante do permiso

Concederase este permiso tamén para acompañamento do cónxuxe ou parella de feito, cando como consecuencia dunha exploración ou da realización dunha proba complementaria, padeza unha discapacidade ou incapacidade temporal sobrevida e así se acredite suficientemente.

## **Faltas de asistencia xustificadas por razón das violencia de xénero**

Titular: a muller traballadora vítima de violencia de xénero

Duración: as faltas de asistencia, totais o parciais, terán a consideración de xustificadas polo tempo e nas condicións en que así o determinen os servizos sociais de atención ou de saúde segundo proceda.

Acreditación:

A regra xeral para acreditar a existencia da situación de violencia de xénero será a presentación da orde de protección a favor da vítima, e excepcionalmente o informe do Ministerio Fiscal que indique a existencia de indicios de que a demandante é vítima de violencia de xénero ate que se dite orde de protección.

## **Traslado de domicilio**

Por traslado de domicilio sen cambio de residencia, un día na mesma área e dous días se hai cambio de área.

Se a unidade familiar está composta por dous ou máis membros, o permiso será de dous días sen cambio de área, e de catro se existe cambio.

## **Observacións:**

Por residencia habitual do traballador entenderase o lugar no que este teña o seu domicilio e como tal conste en cada momento no seu expediente persoal con carácter previo á solicitude do permiso.

Mantéñense as previsións do ACS seguintes:

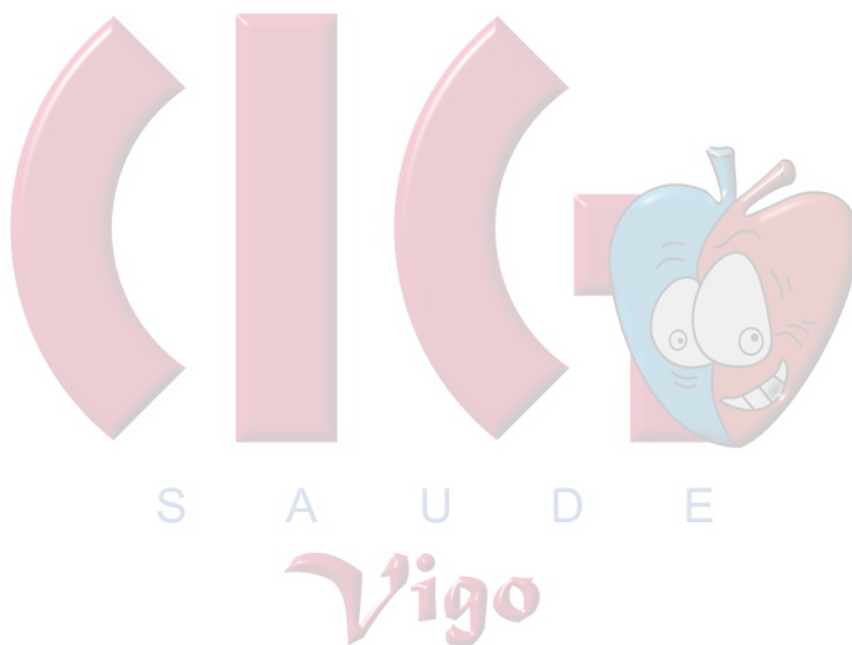
Non será de aplicación este permiso cando o cambio de domicilio derive da obtención dun novo destino pola participación nun concurso de traslados, suposto no que se aplicará a norma sobre o prazo posesorio que prevexa a convocatoria.

Incompatibilidade coa finalidade dos nomeamentos eventuais (nos mesmos termos en que se contempla no ACS).

Nos supostos de profesionais chamados para a realización de servizos mediante vínculos de natureza temporal, cando no momento do chamamento o profesional coñeza a concorrencia do feito causante do presente permiso e que polo tanto impida a realización efectiva do servizo para o que é requirido, non poderá alegalo para o aproveitamento deste permiso

## Mantéñen a súa regulación inalterada os seguintes permisos:

Licenza por matrimonio ou parella de feito
Permiso por exames
Permiso para a formación
Permiso en materia electoral
Permiso para o exercizo do dereito de voto
Permiso por causas excepcionais ou extraordinarias
Permiso para realizar funcións sindicais



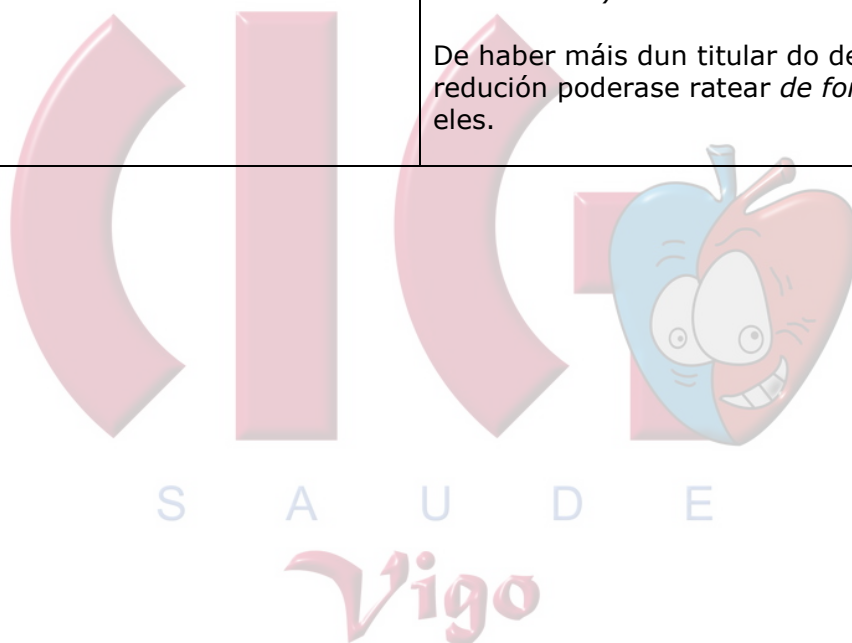
## IV.- CADRO RESUMO REDUCIÓNS DE XORNADA

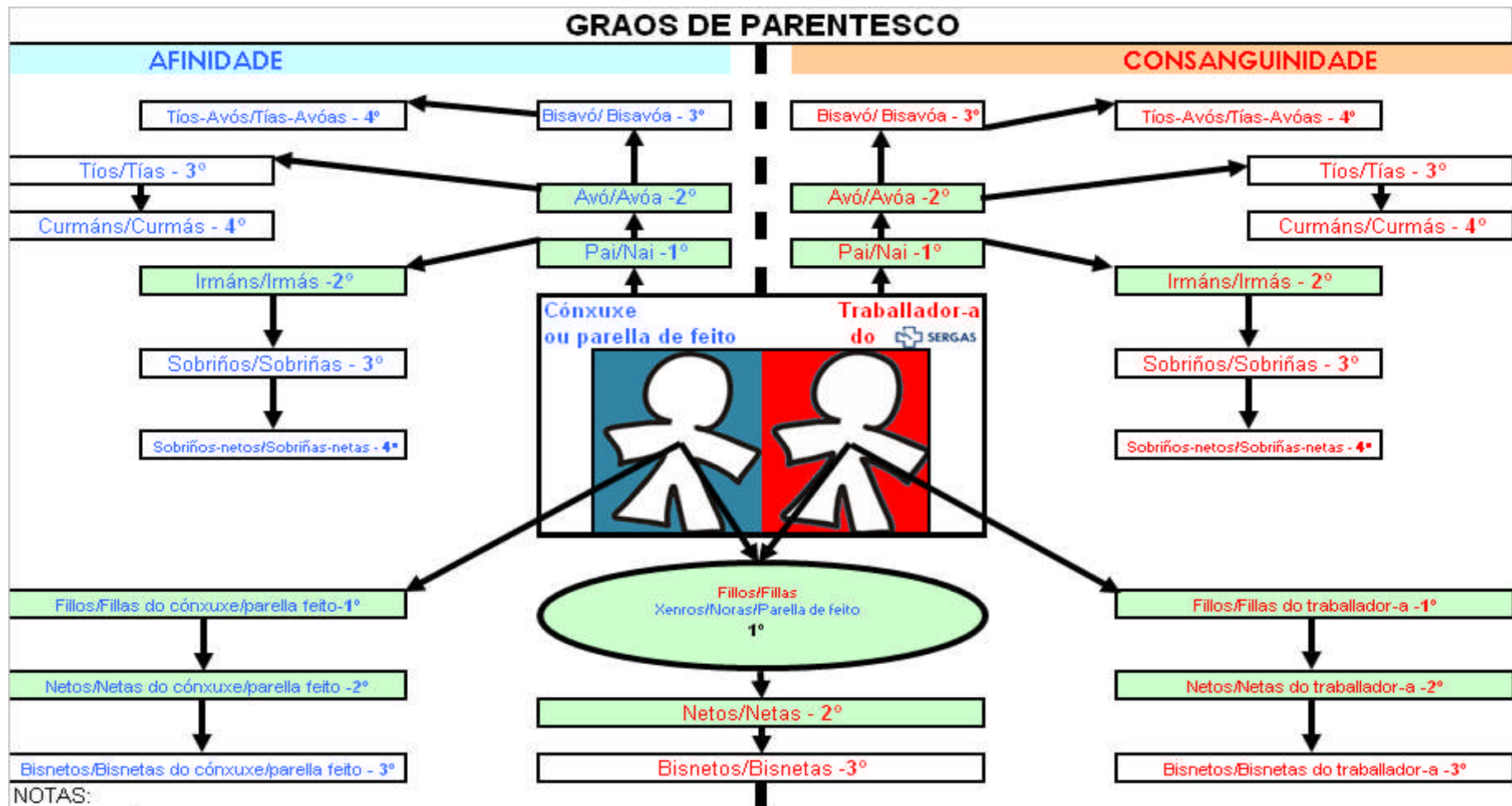
### A) NON RETRIBUÍDAS

<p><b>Redución por fillo prematuro/hospitaliza do ao nacer</b></p>	<p><u>Titulares:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ A traballadora ou o traballador (de xeito excluín-te, é dicir, se os dous traballan deberán decidir quen aproveita a redución, se ben, é certo que na maior parte dos supostos a nai estará aproveitando do permiso por parto, en todo caso nas súas seis primeiras semanas indispoñibles)</li> </ul> <p><u>Condições de aproveitamento:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 2 horas diarias como máximo coa correspondente redución de retribucións.</li> <li>○ Esta redución é compatible co permiso xa sinalado máis arriba tamén de dúas horas de duración</li> </ul>
<p><b>Redución por garda legal</b></p>	<p><u>Suxeitos causantes:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Menor de 12 anos sobre o que o titular ten garda legal e coidado directo</li> <li>○ Persoa maior que requira especial dedicación</li> <li>○ Persoa con discapacidade que non desenvolva actividade retribuída</li> <li>○ Familiar ata segundo grao que non se poda valer por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída</li> </ul> <p><u>Condições de aproveitamento:</u> redución 1/2 ou 1/3 da xornada de traballo coa correspondente redución de retribucións</p>
<p><b>Redución por causa de violencia de xénero</b></p>	<p><u>Titulares:</u> as traballadoras vítimas de violencia sobre a muller</p> <p><u>Duración:</u> Non está determinada a porcentaxe de redución nin a súa duración (estremos pendentes de desenvolvemento)</p> <p><u>Acreditación:</u> A regra xeral para acreditar a existencia da situación de violencia de xénero será a presentación da orde de protección a favor da vítima, e excepcionalmente o informe do Ministerio Fiscal que indique a existencia de indicios de que a demandante é vítima de violencia de xénero ate que se dite orde de protección</p>

**B) RETRIBUÍDAS** (en realidade trátase de ausencias xustificadas)

<b>Redución por lactación</b>	Esta redución de xornada recóllese máis arriba como permiso de lactación.
<b>Redución por fillo prematuro/hospitalizado ao nacer</b>	Esta redución de 2 horas xornada recóllese máis arriba como permiso.
<b>Redución por coidado de familiar de primeiro grao</b>	<p><u>Feito causante:</u> enfermidade moi grave</p> <p><u>Condições de aproveitamento:</u> redución de ata o 50% da xornada laboral</p> <p><u>Duración:</u> máximo dun mes, prorrogable ( de forma excepcional e ante a extrema gravidade da enfermidade) ata dous meses</p> <p>De haber máis dun titular do dereito o tempo de redución poderase ratear <i>de forma sucesiva</i> entre eles.</p>





**NOTAS:**

- \* Coloreados con fondo verde os familiares ate 2° grado
- \* Non se recollen neste esquema algúns parentescos "políticos" que supoñen matrimonio/parella de feito; nomeadamente Cuñados/Cuñadas que son 2° grado de afinidade.
- \* O parentesco por afinidade é un vínculo bilateral, tanto abrangue ao cónxuxe do irmán/irmá propios (cuñado/cuñada) como ao irmán/irmá do cónxuxe (cuñado/cuñada), pero non ao cónxuxe do irmán/irmá do cónxuxe propio (concuñado/concuñada); é dicir, os concuñados/concuñadas non son parentes por afinidade. *"adlines inter se non sunt alines"*
- \* O parentesco por afinidade non cesa pola morte do cónxuxe/parella de feito *"Adfinitas in coniuge superstite non deletur"*.