



UNIVERSIDADE DA CORUÑA

# Resolución

Actualizada  
16/04/2026

19/06/2024 POLA QUE SE REGULA

## A xornada, o horario de traballo, as vacacións e a concesión de permisos e licenzas

PERSOAS DESTINATARIAS

Persoal técnico, de xestión  
e de administración e servizos  
da Universidade da Coruña



## **Resolución do 19 de xuño de 2024 pola que se regula a xornada, o horario de traballo, as vacacións e a concesión de permisos e licenzas do persoal técnico, de xestión e de administración e servizos da Universidade da Coruña**

Esta normativa, fundamentada nas propostas do Grupo de Traballo do persoal técnico, de xestión e de administración e Servizos (PTXAS) da Universidade da Coruña (UDC), dítase cos seguintes obxectivos:

- a) Facilitar o acceso á información sobre permisos, licenzas e vacacións, para a unificar nunha soa normativa actualizada e completa, que recolla todos os avances legislativos en materia de conciliación dos últimos anos.
- b) Mellorar a calidade de vida e a conciliación da vida familiar, persoal e laboral do PTXAS da UDC e, ao mesmo tempo, ofrecer uns servizos máis eficientes, na procura de concentrar os días de vacacións e permisos por días libres do PTXAS durante os períodos non lectivos e de menor actividade.
- c) Potenciar a responsabilidade social con medidas integradoras e de conciliación que poidan aumentar a produtividade do cadro de persoal.

De acordo co artigo 8 da Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia (LEPG), «o persoal funcionario de administración e servizos das universidades públicas galegas réxese por esta lei en todo o que non estea expresamente regulado pola lexislación orgánica de universidades e as súas disposicións de desenvolvemento». No seu artigo 19 indícase que «as competencias que esta lei atribúe aos órganos da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia deben entenderse referidas aos correspondentes órganos das entidades locais e das universidades públicas galegas que teñan atribuídas as mencionadas competencias en materia de persoal, de conformidade coa normativa vixente». No artigo 153 da mencionada lei figuran as materias obxecto de negociación en relación co persoal funcionario, cuxos acordos son os que figuran nesta resolución.

Por outra banda, de acordo coa Lei 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia, recóllense neste documento medidas de apoio á conciliación e á coresponsabilidade.

Para estes efectos, a Xerencia, ao abeiro da Resolución que establece a estrutura orgánica dos servizos centrais da Universidade da Coruña e as competencias dos seus órganos directivos, dita esta resolución, negociada coa representación do PTXAS,

### **RESOLVE:**

#### **Primeiro. Calendario laboral**

Será de aplicación ao PTXAS da Universidade da Coruña (UDC) o calendario de festas laborais de carácter retribuído e non recuperables que elabore cada ano a Xerencia desta universidade, de acordo coa normativa correspondente.

#### **Segundo. Xornada e horarios de traballo**

##### **2.1. Xornada e horarios xerais**

A xornada de traballo do PTXAS da UDC realizarase con carácter xeral de luns a venres, cunha xornada semanal de 35 horas semanais, nos seguintes horarios:

- a) Das 8:00 ás 15:00 horas na quenda de mañá.
- b) Das 15:00 ás 22:00 horas na quenda de tarde.
- c) Excepcionalmente, naquelas prazas en que así se determine na relación de postos de traballo, traballarase en réxime de xornada partida, en horario das 8:30 ás 13:30 horas e das 15:00 ás 17:00 horas.

## **2.2. Xornada e horarios especiais**

### **2.2.1 Xornada de 30 horas semanais**

A xornada de traballo quedará establecida en 30 horas semanais, de luns a venres, nos meses de xuño, xullo e setembro (ata a data do inicio do período lectivo do curso académico) cos seguintes horarios:

- a) Das 8:30 ás 14:30 horas na queda de mañá.
- b) Das 14:30 ás 20:30 horas na quenda de tarde.
- c) No réxime de xornada partida, o horario será das 8:30 ás 14:30 horas.

### **2.2.2 Xornada de 25 horas semanais**

A xornada de traballo quedará establecida en 25 horas semanais, de luns a venres, o luns de Entroido, a Semana Santa (luns, martes, mércores), o mes de agosto e o Nadal (23 de decembro ao 6 de xaneiro). Estas datas axustaranse ao calendario académico de cada curso), no seguinte horario:

Das 9:00 ás 14:00 horas para todas as quendas.

As persoas que presten servizo en quenda de tarde ou en xornada partida prestarán os seus servizos en horario de mañá.

Os horarios da correspondente semana grande serán comunicados pola Xerencia para os tres concellos implicados.

### **2.2.3 Solicitudes de apertura/peche extraordinaria de centros ou horarios especiais**

Con carácter xeral, as persoas responsables dos distintos centros/servizos/unidades, mediante unha solicitude xustificada e cunha antelación mínima dun mes, poderanlle propor á Xerencia para os períodos non lectivos do verán, o Nadal e a Semana Santa e en días entre festivos non lectivos, o peche total ou parcial do centro/servizo/unidade ou a realización de xornadas ou horarios especiais diferentes aos establecidos con carácter xeral nesta norma.

Con carácter xeral, os/as responsables dos diferentes centros/servizos/unidades terán que resolver calquera imprevisto ou incidencia organizativa que puidese acontecer, así como darlle a publicidade que cumpra ao peche/apertura ou horario especial para o coñecemento xeral do persoal e das persoas usuarias, cunha antelación mínima de quince días.

Os servizos con quenda de mañá e quenda de tarde terán horario de atención ao público ininterrompido.

Os días de peche autorizados computarán como días de vacacións ou de asuntos particulares, que se gozarán de xeito voluntario. De non aceptar de xeito voluntario o goce

de días durante o peche autorizado, a persoa traballadora deberá optar, de ser posible, a un cambio de quenda non incentivado ou a un cambio presencial do lugar de traballo.

As incidencias que se puidesen producir que afecten a xornada ou o cambio do lugar de traballo deberanlles ser comunicadas aos órganos de representación do persoal.

### **2.3. Horarios xerais de atención ao público**

- Nas xornadas de 35 horas:

Nas quendas de mañá: das 8:30 ás 14:30 horas, de luns a venres.

Nas quendas de tarde: das 15:30 ás 21:30 horas de luns a venres

- Nas xornadas de 30 horas:

Nas quendas de mañá: das 9:00 ás 14:00 horas, de luns a venres.

Nas quendas de tarde: das 15:00 ás 20:00 horas de luns a venres.

- Nas xornadas de 25 horas:

Nas quendas de mañá: das 9:15 ás 13:45 horas

Non obstante, a Xerencia poderá establecer horarios especiais de atención ao público, naqueles casos en que as necesidades ou o interese do servizo o requiran.

### **2.4. Control do cumprimento de horarios**

A verificación do cumprimento dos horarios de traballo por parte do persoal corresponderalles aos titulares dos órganos ou centros de que dependa funcionalmente, ao abeiro do establecido nos Estatutos da UDC e as normas de desenvolvemento.

### **2.5. Pausa na xornada de traballo**

Poderase gozar dunha pausa na xornada de traballo de 30 minutos, computable como de traballo efectivo. Esta interrupción non deberá afectar a boa marcha dos servizos, polo que o seu aproveitamento terá que se facer no momento máis adecuado para eles. Cómpre que permaneza no seu posto de traballo persoal suficiente que permita unha atención axeitada dos servizos.

### **2.6. Flexibilidade do horario de traballo**

Entenderase por flexibilidade horaria a realización da xornada de traballo nun horario diario de referencia fixado en cada caso pola UDC e adaptado ás necesidades da persoa funcionaria. O horario diario de referencia fixarase salvagardando as necesidades do servizo e dentro do marco horario establecido pola UDC con carácter xeral.

En todos os casos, polo menos cinco horas deben ser realizadas na súa quenda correspondente. No caso de ter concedida unha redución da xornada, as cinco horas veranse reducidas proporcionalmente á redución desta.

#### **2.6.1 Garantía de atención ao público**

O/a responsable de cada centro/servizo/unidade adoptará as medidas necesarias para que a realización de horario flexible por parte do persoal desa unidade/centro/servizo non afecte ao seu horario de apertura e atención ao público e garanta cando menos a presenza do persoal necesario no dito horario.

### 2.6.2. Horarios de referencia

Constarán de dúas partes, unha fixa e outra variable segundo o establecido na Resolución vixente da Xerencia da Universidade da Coruña pola que se regula o sistema de rexistro e flexibilidade horaria do persoal de administración e servizos da UDC.

<b>XORNADA DE 35 HORAS</b>	<b>PARTE FIXA</b>	<b>PARTE VARIABLE</b>
QUENDA DE MAÑÁ 08:00 - 15:00	9:00 - 14:00	07:00 - 09:00 14:00 - 22:00
QUENDA DE TARDE 15:00 - 22:00	16:00 - 21:00	07:00 - 16:00 21:00 - 22:00
QUENDA PARTIDA 08:30 - 13:30 15:00 - 17:00	09:30 - 13:30 15:30 - 16:30	07:00 - 09:30 13:30 - 15:30 16:30 - 22:00

<b>XORNADA DE 30 HORAS</b>	<b>PARTE FIXA</b>	<b>PARTE VARIABLE</b>
QUENDA DE MAÑÁ E PARTIDA 08:30 - 14:30	9:00 - 14:00	07:00 - 09:00 14:00 - 22:00
QUENDA DE TARDE 14:30 - 20:30	15:00 - 20:00	07:00 - 15:00 20:00 - 22:00

<b>XORNADA DE 25 HORAS</b>	<b>PARTE FIXA</b>	<b>PARTE VARIABLE</b>
TODAS AS QUENDAS 09:00 - 14:00	9:15 - 13:45	07:00 - 09:15 13:45 - 15:00

### 2.6.3. Outros horarios de referencia

Excepcionalmente e de xeito temporal, a Xerencia poderá autorizar outros horarios de referencia en función de necesidades do servizo, co informe favorable do responsable da unidade e o acordo do/a empregado/a.

### 2.6.4 Flexibilidade xeral

O persoal poderase acoller sen necesidade de solicitude a esta modalidade de horario flexible, fóra dos supostos de conciliación persoal, familiar e laboral, sempre e cando resulten cumpridas todas as horas de traballo aplicables, en cómputo mensual, se respecten as necesidades do servizo e quede garantida a apertura e o peche dos edificios segundo o horario establecido, así como o horario de atención ao público.

Cando as necesidades do servizo, debidamente motivadas, así o xustifiquen, a prestación do servizo en horario flexible poderá ser suspendida temporalmente. A resolución pola cal se suspenda temporalmente a prestación de servizo en horario flexible deberá determinar o período da suspensión do dito réxime horario e terá que se lle comunicar á persoa cunha antelación mínima de 15 días hábiles.

### 2.6.5 Flexibilidade por razóns de conciliación da vida persoal, familiar e laboral

Segundo os artigos 47.2 do TREBEP e 106.4 da LEPG, o persoal funcionario poderá flexibilizar o seu horario ata un máximo de dúas horas no marco da súa xornada laboral por motivos de conciliación familiar cando se atope nalgunha das seguintes situacións:

- a) Ter ao seu cargo fillos, fillas ou persoas acollidas menores de idade, ou fillos e fillas maiores de idade incapacitados xudicialmente.
- b) Ter a necesidade de coidar os fillos e fillas maiores de idade, cónxuxe ou parella de feito, familiares ata o segundo grao de consanguinidade, así como outras persoas que convivan no mesmo domicilio, que estean ao seu cargo ou das que sexan o seu coidador/a principal cando por accidente, enfermidade ou razóns de idade non se poidan valer por si mesmas.
- c) Ser vítimas de violencia de xénero ou de violencia sexual as empregadas públicas.
- d) Atoparse en proceso de nulidade, separación ou divorcio, desde a interposición da demanda xudicial ou desde a solicitude de medidas provisionais previas ata transcorridos tres meses desde a citada demanda ou solicitude.

Esta modalidade de flexibilidade da xornada solicitaráselle á Xerencia a través do Servizo de PTXAS. Para a solicitar deberase achegar a documentación que xustifique de xeito fidedigno esta necesidade de conciliación e o informe preceptivo favorable da persoa responsable do centro/servizo/unidade en que se preste servizo e a seguinte documentación segundo o caso:

- a) Libro/s de familia ou documento(s) que o(s) substitúa(n) ou resolución xudicial
- b) certificación de inscrición no rexistro administrativo do padrón municipal e xustificante médico ou documento expedido polos servizos sociais municipais que acredite que a persoa está ao seu cargo ou que é o/a seu/súa coidador/a principal.
- c), d) documentación que xustifique de xeito fidedigno esta circunstancia

A Xerencia resolverá cada caso tendo en conta que a concesión desta flexibilidade nunca poderá supor un prexuízo para o funcionamento do servizo.

O horario de referencia fixarase en cada caso por pedimento da persoa interesada entre as 7.00 e as 22.00 horas.

Dentro do horario de referencia establecido, a persoa interesada poderá cumprir a súa xornada de traballo con absoluta liberdade, sempre e cando:

1. se cumpran todas as horas de traballo aplicables en cómputo mensual,
2. se respecten as necesidades do servizo,
3. quede garantida a apertura e o peche dos edificios segundo o horario establecido, así como o horario de atención ao público
4. polo menos 5 horas ou a parte proporcional en xornadas de 30 ou 25 horas semanais, sexan realizadas de forma continuada na súa quenda correspondente, do seguinte xeito:

Na xornada semanal de 35 horas: 5 horas no horario xeral da súa quenda:

Quenda de mañá: entre as 8:00 e as 15:00 horas

Quenda de tarde: entre as 15:00 e as 22:00 horas

Quenda partida: as horas repartiranse entre a xornada de mañá e a de tarde (08:30 - 13:30 / 15:00 - 17:00).

Na xornada semanal de 30 horas: 4 horas no horario da súa quenda:

Quenda de mañá: entre as 8:30 e as 14:30 horas

Quenda de tarde: entre as 14:30 e as 20:30 horas

Na xornada semanal de 25 horas: 3 horas no horario da súa quenda:

Quenda de mañá: das 9:00 ás 14:00 horas

En casos excepcionais, debidamente motivados e xustificados co informe favorable do responsable do centro/servizo/unidade e o acordo do/a empregado/a poderase autorizar a realización destas 5 horas de forma descontinua.

Unha vez autorizada a flexibilidade por conciliación, poderíase producir o cesamento desta flexibilidade, pola concorrencia dalgunha das seguintes causas:

- a) por causas que alteren substancialmente as condicións e os requisitos que motivaron a resolución,
- b) por pedimento do persoal,
- c) por necesidades do servizo, debidamente motivadas. Esta resolución deberalle ser notificada ao traballador ou traballadora cunha antelación mínima de 15 días hábiles.

De non se producir o cesamento por algunha das causas indicadas no parágrafo anterior, entenderase que a flexibilidade por conciliación quedará prorrogada automaticamente mentres se manteñan as situacións e os requisitos previstos para a súa concesión.

#### **2.6.6. Comunicación aos órganos de representación do persoal**

A Xerencia comunicaralles aos órganos de representación do persoal a relación de solicitudes de flexibilidade por conciliación denegadas, as suspensións temporais do horario flexible xeral e o cesamento da prestación do servizo en horario flexible por conciliación, así como a súa motivación.

#### **2.7. Redución da xornada**

Establécese nos supostos que se indican no anexo I, apartado D.

A solicitude de redución de xornada debe cumprir os seguintes requisitos xerais:

- Débese solicitar para todos os días da semana (luns a domingo).
- Debe coincidir preferentemente coas primeiras e/ou últimas horas da xornada da persoa traballadora.
- Concederese para un período mínimo de 3 meses.

Poderase solicitar a anulación durante este período en tres supostos: a) inicio dunha licenza por parto, adopción ou acollemento, b) se hai un cambio de situación administrativa da persoa interesada e c) se desaparece o feito causante que motivou a concesión (excepto redución por interese particular).

Os/as traballadores/as deberanlle comunicar á Xerencia con quince días de antelación como mínimo a data en que se reincorporarán á súa xornada ordinaria.

De non se producir esta comunicación, entenderase que a redución da xornada quedará prorrogada automaticamente mentres se manteñan as situacións e os requisitos previstos para a súa concesión.

### **Terceiro. Cambio de quenda nos servizos**

Este cambio poderá ser solicitado polo persoal que ocupe prazas da relación de postos de traballo vixente.

#### **3.1. Incentivado**

Os/as responsables do centro/servizo/unidade poderán solicitar o cambio de quenda incentivado de calquera traballador/a adscrito/a co fin de non suprimir a prestación de servizos cando por imprevistos, circunstancias extraordinarias ou causa de forza maior quede desatendida.

Con carácter xeral só será aplicable nos centros onde existan varias quendas de traballo, aínda que, excepcionalmente e de xeito motivado, se podería autorizar en centros/servizos/unidades en que só exista unha quenda, co acordo previo entre o responsable do centro ou unidade e o/a empregado/a.

Este cambio de quenda, que será voluntario para o/a traballador/a, terá que ser ademais asinado pola persoa responsable do centro/servizo/unidade e estará incentivado cunha hora de tempo libre por cada hora traballada.

As solicitudes, debidamente xustificadas, tramitaranse como as de servizos extraordinarios.

Cada traballador/a non poderá acumular máis de dez días de cambio de quenda incentivado por ano natural.

Non será de aplicación nos períodos en que os centros permanezan pechados pola tarde segundo a normativa da UDC.

#### **3.2. Non incentivado**

Os/as traballadores/as poderán solicitar por razóns de conciliación da vida familiar e laboral, de xeito voluntario e sempre que as necesidades do servizo o permitan, un cambio de quenda non incentivado que deberán autorizar tanto o/a responsable da unidade como o/a responsable do centro ou servizo.

**3.2.1.** Os cambios de quenda por este motivo non poderán superar os cinco días cada tres meses. Non entrarán neste cómputo máximo de días os casos excepcionais de cambio de quenda para cubrir vacacións, baixas de curta duración, peches especiais dos centros etc.

**3.2.2.** No caso de se producir un cambio de quenda de dous/dúas traballadores/as sen que haxa ningunha modificación na dotación de persoal de calquera das dúas quendas, este cambio non superará os cinco días ao mes ou os 25 días cada seis meses por cada traballador/a.

As solicitudes tramitaranse a través do portal do persoal co aviso obrigatorio ao servizo de PTXAS.

### **Cuarto. Vacacións**

#### **4.1. Duración**

Todo o persoal terá dereito a gozar durante cada ano natural dunhas vacacións retribuídas de 22 días.

Se o tempo en servizo activo foi inferior ao ano natural, gozarase dun número de días de vacacións proporcional ao tempo traballado, que se arredondará á alza (maior ou igual ao 0,5) a favor do PTXAS solicitante.

Para estes efectos non se considerarán días hábiles os sábados, domingos e festivos, ademais dos que acorde o calendario laboral da UDC, sen prexuízo das adaptacións que se establezan para os horarios especiais.

No suposto de ter completados os anos de antigüidade na Administración que se indican, terase dereito a gozar dos seguintes días de vacacións anuais:

- 15 anos de servizo: 23 días
- 20 anos de servizo: 24 días
- 25 anos de servizo: 25 días
- 30 ou máis anos: 26 días

Ao persoal que proceda dunha situación de servizos especiais, excedencia forzosa ou servizo noutras administracións públicas, unha vez que se produza o reingreso ao servizo activo, así como ao persoal que teña un permiso sindical a tempo completo e se incorpore ao seu posto de traballo, recoñeceránselle os días de vacacións relativos ao tempo efectivamente traballado en ambas as situacións e que non fosen aproveitados.

Para estes efectos, deberanse acreditar os días de vacacións de que, de ser o caso, gozou durante tales situacións.

#### **4.2. Solicitude, goce e autorización**

O PTXAS gozará de forma obrigatoria do 45 % das súas vacacións retribuídas anuais entre os meses de xullo e agosto, o que en termos xerais corresponde a:

Para 22 e 23 días de vacacións: 10 días

Para 24 e 25 días de vacacións: 11 días

Para 26 días de vacacións: 12 días

Para un número de días inferior a 22, calcularase a parte proporcional que deberá ser gozada neste período, e se as necesidades do servizo o permiten, poderán ser autorizados fóra dos meses de xullo e agosto.

Do mesmo modo, e de xeito excepcional, por necesidades do servizo debidamente motivadas, os días de vacacións de goce obrigatorio poderán ser autorizados fóra dos meses de xullo e agosto.

Poderase autorizarse o aproveitamento dos demais días de vacacións dentro do ano e ata o 31 de xaneiro do ano seguinte. As vacacións autorizaranse de acordo coa planificación realizada no centro/servizo/unidade; esta planificación realizarase con dous meses de antelación ao seu aproveitamento e manterase debidamente actualizada.

Esta autorización será acordada polos titulares dos órganos e centros por delegación da Xerencia, tendo sempre en conta o período en que cada centro ou servizo conta con menos carga de traballo ou demanda de atención ao público e, en especial, considerando o calendario académico.

Os días de vacacións poderanse gozar de forma individualizada.

A solicitude e a autorización das vacacións realizaranse unicamente en soporte electrónico, a través do portal do persoal. Con carácter xeral, as solicitudes deberanse remitir, cando menos, con 10 días de antelación. No caso de que circunstancias excepcionais impidan o cumprimento dos ditos prazos, tanto a solicitude como a súa resolución tramitaranse coa maior celeridade. Neste caso a resolución debe ser expresa. As solicitudes entenderanse concedidas cando figuren debidamente autorizadas polo/s responsable/s ou logo de 5 días desde a súa presentación.

Cando o PTXAS destinado nunha unidade teña autorizado un período de vacacións e pase a prestar servizos noutra distinta, poderao manter sempre que se autorice de acordo coas necesidades deste último destino e sexa compatible cos acordos existentes entre o persoal da nova unidade.

### **4.3. Elección do período de vacacións**

O dereito a elixir o período de vacacións será rotatorio, agás un acordo entre os/as traballadores/as afectados/as. De non acadar un acordo, seguiranse estes criterios:

- a) As traballadoras xestantes terán dereito á elección do período de vacacións.
- b) Terán preferencia as persoas con fillos menores de 12 anos ou maiores dependentes ao seu coidado e, dentro destas, as proxenitoras de familia numerosa.
- c) Entre os demais escollerase o período de vacacións de xeito rotatorio, aínda que terá preferencia na primeira ocasión a persoa con maior antigüidade no centro ou servizo.

### **4.4. Acumulación de vacacións**

Os/as traballadores/as terán dereito a acumular as vacacións a calquera outro permiso, en particular aos permisos por maternidade, paternidade ou lactación, ou doutro proxenitor por parto, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento dun fillo/a. Poderanse acumular as vacacións aos períodos de incapacidade temporal, logo de o solicitar, e sempre que as necesidades do servizo o permitan.

Cando as situacións de permiso por lactación, parto, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, maternidade, incapacidade temporal, risco durante a lactación ou risco durante o embarazo impidan iniciar o goce das vacacións dentro do ano natural a que correspondan, ou unha vez iniciadas as vacacións sobreviñese unha destas situacións, o período vacacional poderase gozar aínda que terminase o ano natural a que corresponda e sempre que non transcorresen máis de 18 meses a partir do final do ano en que se orixinase.

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

### **4.5. Devindicación de vacacións**

O período de vacacións anuais retribuídas dos funcionarios públicos non pode ser substituído por unha contía económica. Nos casos de renuncia voluntaria deberase garantir en todo caso o goce das vacacións devindicadas.

Non obstante o anterior, nos casos de conclusión da relación de servizos dos funcionarios públicos por causas alleas á vontade destes, terán dereito a solicitar o aboamento dunha compensación económica polas vacacións devindicadas e non gozadas e, en particular, nos

casos de xubilación por incapacidade permanente ou por falecemento, ata un máximo de dezaioito meses.

O persoal con vinculación temporal á UDC gozará igualmente das vacacións no período establecido no punto 4.2, salvo que os seus contratos rematen antes; neste caso, procurarase o seu goce e dereito ao descanso antes da fin da vinculación. As persoas responsables dos centros/servizos/unidades deberán xustificar as causas que impediron o cumprimento do indicado neste parágrafo.

No caso de renuncia ou cesamento nun posto de traballo que implique o remate da relación laboral coa UDC, deberanse desfrutar as vacacións devindicadas antes da data da solicitude de renuncia ou do cesamento correspondente. No caso de gozar de máis días dos que correspondan, realizarase a liquidación correspondente na última nómina.

## **Quinto. Xustificación de ausencias e baixas**

### **5.1. Ausencias do traballo**

As ausencias e faltas de puntualidade e permanencia en que se aleguen causas de enfermidade, e outras de forza maior e que non impliquen parte médico de baixa por incapacidade temporal serán acreditadas mediante xustificante médico, sempre que sexa posible, ou declaración responsable do/a traballador/a aos seus superiores inmediatos. Así mesmo, notificaranse a través do Portal do persoal, xunto coa súa xustificación en canto sexa posible.

As ausencias descritas no parágrafo anterior, que non resulten xustificadas pola persoa interesada, suporán a dedución proporcional de haberes, sen prexuízo das medidas disciplinarias que resulten procedentes.

### **5.2. Incapacidade temporal (IT) e maternidade**

Procedemento de comunicación dos partes de baixa, partes de confirmación e partes de alta por incapacidade temporal por parte do persoal:

De acordo co artigo 7.2 do RD 625/2014 e co artigo 10 da Orde ISM/2/2023, do 11 de xaneiro, pola que se modifica a Orde ESS/1187/2015, do 15 de xuño, pola que se desenvolve o Real decreto 625/2014, do 18 de xullo, polo que se regulan determinados aspectos da xestión e control dos procesos por incapacidade temporal nos primeiros trescentos sesenta e cinco días da súa duración, o Instituto Nacional da Seguridade Social comunicaralle á UDC, por medios electrónicos a través do ficheiro «INSS EMPRESAS» do sistema de Remisión Electrónica de Datos (RED) e como máximo no día hábil seguinte ao da súa recepción no dito Instituto, os datos identificativos de carácter meramente administrativo relativos aos partes médicos de baixa, confirmación e alta emitidos polos facultativos do servizo público de saúde ou da mutua, referidos aos seus traballadores e traballadoras.

#### **5.2.1. Os partes de IT**

A persoa traballadora incluída no Réxime Xeral da Seguridade Social xa non ten a obriga de presentar o parte de baixa, de confirmación ou de alta médica por IT ante a UDC, posto que será o INSS quen llo enviará á UDC a través do sistema de Remisión electrónica de datos (RED).

### **5.2.2. A comunicación da situación de baixa ou de alta**

Porén, coa finalidade de organizar e garantir a prestación dos servizos nos centros/servizos ou unidades ante a ausencia ou a incorporación da persoa traballadora nun proceso de baixa ou de alta por IT e tendo en conta que a alta pode implicar o cesamento do persoal contratado para cubrir a ausencia da persoa traballadora, a persoa que recibe a baixa ou a alta médica por IT débelle comunicar de xeito inmediato e preferentemente por teléfono ou por correo electrónico á persoa responsable do servizo/centro ou unidade. O/a responsable comunicarllo de xeito inmediato ao Servizo de PTXAS.

As persoas responsables/superiores xerárquicos poderanse dirixir ao Servizo de PTXAS para solicitar a información sobre a previsión da duración e a confirmación de partes de IT coa finalidade de poder organizar adecuadamente a prestación dos servizos.

## **Sexto. Permisos e licenzas**

Os permisos e licencias do PTXAS son os recollidos no anexo I desta normativa.

### **6.1. Tramitación**

As solicitudes e as autorizacións de permisos e licenzas serán unicamente tramitadas en soporte electrónico, acompañadas, de ser o caso, dos xustificantes correspondentes.

As solicitudes entenderanse concedidas cando figuren debidamente autorizadas polo/s responsable/s ou logo de 5 días desde a súa presentación, excepto os que requiran unha resolución expresa da Xerencia.

Con carácter xeral as solicitudes deberanse remitir cando menos con 10 días de antelación. No caso de que circunstancias excepcionais impidan o cumprimento dos ditos prazos, tanto a solicitude como a súa resolución tramitaranse coa maior celeridade. Neste caso a resolución debe ser expresa.

Os permisos por asuntos particulares (A12), por días de libre elección (A13) ou permiso por compensación lectiva (A14) non se poden solicitar con máis dun mes de antelación, agás de forma excepcional debidamente xustificada, tras o acordo previo do persoal do centro, servizo ou unidade que corresponda.

En calquera caso, a concesión de permisos e licenzas requirirá a correspondente xustificación documental por parte da persoa interesada, para os casos indicados no anexo I.

### **6.2. Autorización**

Por razóns de eficacia e axilidade, a concesión de permisos e licenzas delégase, con carácter xeral, nas xefaturas dos servizos e responsables das unidades, agás no caso de que requiran unha resolución da Xerencia.

No caso do PTXAS destinado nos distintos centros corresponderalle á persoa responsable da dirección do centro ou do decanato a concesión dos permisos que se refiren no anexo I, sempre que non requiran resolución da Xerencia.

### **6.3. Xustificación**

A presentación dos xustificantes, que se achegarán á solicitude de permiso no portal do persoal, será requisito indispensable para que se conceda, excepto nos casos en que polas

características da causa que dará lugar á concesión a xustificación teña que se facer con posterioridade.

## **Sétimo. Servizos extraordinarios**

### **7.1. Servizos extraordinarios**

Considéranse servizos extraordinarios aqueles que se realicen de forma presencial e no centro de traballo, fóra da xornada ordinaria establecida para o posto, que teñan carácter excepcional e que resulten necesarios para garantir o funcionamento dos servizos en situacións puntuais, necesidades sobrevidas ou incidencias non programables. Só se autorizarán servizos extraordinarios en modalidade remota no caso do persoal adscrito ao SIC.

O mes no que se realicen servizos extraordinarios debe cumprirse a xornada ordinaria na súa totalidade.

O límite establécese en 60 horas anuais e 30 horas mensuais. Porén, as horas traballadas para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, non computan para o número máximo de horas autorizadas, sen prexuízo de que sexan compensadas como horas extraordinarias.

Non se computarán as fraccións de tempo inferiores a trinta minutos.

A prestación de servizos extraordinarios terá carácter voluntario para a persoa que os realiza.

A solicitude debe incluír unha proposta motivada da unidade ou servizo correspondente na que se xustifique a necesidade, as tarefas que se van realizar, o tempo estimado e o persoal requirido.

A prestación destes servizos deberá contar coa autorización previa da Xerencia, emitida á vista da proposta da persoa responsable da unidade. Unicamente por causas de urxencia ou forza maior, debidamente acreditadas, poderá prescindirse desta autorización previa.

Unha vez prestado o servizo, a persoa responsable da unidade deberá remitir unha certificación na que consten o detalle das persoas e do número de horas realizadas.

Os servizos extraordinarios poderán compensarse mediante tempo de descanso ou mediante unha gratificación económica. En ambos casos será imprescindible a conformidade previa da persoa responsable da unidade.

#### **Compensación horaria**

De luns a venres: 1,75 veces o tempo traballado.

Sábado pola mañá: 2 veces o tempo traballado.

Sábados pola tarde, domingos festivos e nocturnas: 3 veces o tempo traballado.

En ningún caso a compensación pode utilizarse para a compensación do horario ordinario e debe empregarse nos seguintes 12 meses aos da autorización.

#### **Gratificación económica**

Establécese unha gratificación de 39,35 €/hora (horario diurno de luns a venres), que se actualizará en anos sucesivos conforme ao establecido para as retribucións do persoal funcionario nas leis de orzamentos de cada ano.

Sábados, domingos, festivos e horas nocturnas incrementarase nun 50% o valor da gratificación: 59,03 €

$37,82+2.5\%=38,77$  €/hora –  $38.77+1.5\%=39,35$ €/hora – (Ref. Convenio colectivo PDI laboral).

## **7.2. Publicidade e transparencia**

Trimestralmente, a Xerencia remitirá á Xunta de Persoal a relación dos servizos extraordinarios que se realizan con indicación dos aboados e/ou compensados con descanso.

A Comisión Técnica de Seguimento reunirse unha vez por semestre co fin de proceder á revisión dos servizos extraordinarios prestados e atender as incidencias, contratempos ou dificultades que poidan xurdir como consecuencia da aplicación da norma.

Así mesmo, no caso de poida xerar conflitos ou dificultades relevantes, a Comisión valorará a posibilidade de propoñer unha revisión do texto, co obxecto de introducir as adaptacións que resulten necesarias.

## **7.3. Rexistro horario**

Os servizos extraordinarios serán obxecto de rexistro horario mediante o sistema electrónico implantado no Portal do persoal da UDC e de acordo co establecido na Resolución do 13 de abril de 2023 da Xerencia da Universidade da Coruña pola que se regula o sistema de Rexistro e Flexibilidade horaria do Persoal de Administración e Servizos da UDC.

## **Oitavo. Comisión técnica de seguimento**

Correspóndenlle á comisión de seguimento as seguintes funcións:

- Resolver as cuestións de interpretación desta norma
- Realizar as propostas de modificación e actualización desta norma

En calquera caso, reunirse por petición da presidencia ou por solicitude da parte social.

Composición da comisión:

Composición paritaria da comisión formada por 6 persoas, 3 designadas pola Xerencia e 3 pola parte social. En todo caso, a presidencia correspóndelle á Xerencia ou á persoa en quen delegue.

### **Disposición adicional primeira. Suplencias**

En ausencia das persoas responsables das unidades, centros ou servizos, as competencias atribuídas en materia de persoal nesta resolución serán exercidas pola persoa que ocupe o posto inmediatamente superior ou pola persoa en quen delegue expresamente.

### **Disposición adicional segunda. Persoal laboral**

As instrucións contidas nesta resolución seranlle de aplicación ao persoal laboral da UDC, sen prexuízo das condicións que se poidan pactar no convenio colectivo ou na lexislación laboral correspondente.

En materia de permisos de nacemento, adopción, do proxenitor diferente da nai biolóxica e lactación, o persoal laboral ao servizo das administracións públicas rexerese polo previsto na LEPG (artigo 9), por tanto, a este persoal non lle serán de aplicación as previsións da

lexislación laboral sobre as suspensións dos contratos de traballo que, de ser o caso, corresponderían polos mesmos supostos de feito.

#### **Disposición adicional terceira. Persoal de convenios e proxectos**

Esta resolución non lle será de aplicación ao persoal contratado con cargo a convenios e proxectos, que se rexe polo Acordo do 23 de maio de 2008 entre a UDC e o Comité de Empresa de Convenios, proxectos e distintos programas, e pola lexislación laboral correspondente, agás o xestionado polo Servizo de PTXAS.

#### **Disposición adicional cuarta. Horarios reducidos negociados**

Os horarios reducidos establecidos nesta resolución son resultado da negociación cos órganos de representación do persoal.

#### **Disposición adicional quinta. Salas de repouso e salas de lactación**

A UDC facilitará que as traballadoras embarazadas e as nais lactantes teñan a posibilidade de descansar deitadas nun lugar apropiado, así como de lle dar o peito ao seu fillo ou á súa filla con tranquilidade.

Iguais condicións deberanse dar no caso da lactación artificial por parte de pais ou nais.

#### **Disposición adicional sexta. Definicións**

Para os efectos desta resolución, establécense as seguintes definicións:

**a) Persoas con diversidade funcional/discapacidade:** as definidas como tales no artigo 4 do Real decreto legislativo 1/2013, do 29 de novembro, polo que se aproba o texto refundido da Lei xeral de dereitos das persoas con discapacidade e da súa inclusión social, ou na norma que substitúa a dita lei.

**b) Localidade:** o correspondente termo municipal. Para os efectos do establecemento e a concesión de permisos, entenderase por termo municipal o de residencia habitual da persoa solicitante. Para o cómputo dos prazos na mesma ou distinta localidade, tomarase como referencia o termo municipal da residencia habitual da persoa funcionaria ou laboral.

**c) Parella de feito:** quen, respecto da persoa de referencia, mantén unha relación que pode acreditar a través da inscrición nun rexistro público oficial de unións de feito.

**d) Enfermidades graves:** as enunciadas no anexo do Real decreto 1148/2011, do 29 de xullo, para a aplicación e o desenvolvemento, no sistema da Seguridade Social, da prestación económica por coidado de menores afectados por cancro ou outra enfermidade grave, ou na norma que o substitúa, ou as así sinaladas por un informe médico que clasifique unha enfermidade como grave de acordo co citado real decreto.

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

**f) Días inhábiles:** os sábados, domingos e festivos, amais dos que acorde o calendario laboral da UDC.

**g) Días hábiles para os efectos de permisos, licenzas e vacacións:** para o cómputo, os días de permisos, licenzas e vacacións establecidos nesta resolución enténdense sempre como días hábiles, salvo que se indique o contrario.



**h) Coidador/a:** traballador/a que dispensa coidados ou presta axuda a un familiar ou a unha persoa que viva no mesmo fogar que o/a traballador/a, que estea ao seu cargo ou sexa o/a seu/súa coidador/a principal e que necesite asistencia ou coidados importantes por un motivo médico grave, conforme ao definido por cada estado membro.

**j) Familia monoparental:** Entenderase por familia monoparental o núcleo familiar composto por unha única persoa proxenitora que non conviva con outra persoa coa que manteña unha relación análoga á conxugal e os fillos e/ou fillas que teña ao seu cargo nos supostos establecidos na Lei 3/2011, do 30 de xuño, de apoio á familia e á convivencia de Galicia.

**Disposición adicional sétima. Melloras automáticas**

As melloras en dereitos que se aproben no Real decreto legislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o Texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público (TRLEBEP), na Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia e a Lei 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia, con respecto a esta resolución consolidarán neste texto de forma automática.

**Disposición derogatoria:** queda derogada a Resolución do 7 de decembro de 2022 (publicada na sede o 12 de decembro) pola que se modifica o Texto consolidado da Resolución do 30 de xaneiro de 2019 pola que se regula a xornada, o horario de traballo, as vacacións e a concesión de permisos e licenzas do persoal de administración e servizos da Universidade da Coruña, ao abeiro do Acordo asinado coa Xunta de PAS para a modificación das condicións de traballo do PAS e do Acordo de prestación de servizos na modalidade de teletraballo.

Queda derogada a Resolución da Xerencia do 30 de xaneiro de 2019, pola que se reordena o réxime de xornada, horarios de traballo, vacacións e permisos do PTXAS da UDC, as súas modificacións e todas as que se opoñan a esta resolución.

**Disposición final:** esta resolución entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no taboleiro de anuncios (TEO) da Sede Electrónica da Universidade e non terá carácter retroactivo. No caso de solicitudes xa iniciadas seralles de aplicación a normativa vixente no momento da súa iniciación, agás que mingüen os dereitos da persoa solicitante.

A Coruña, na data da sinatura dixital

A xerenta

P. D. reitor (RR 10/07/2024)

María Jesús Grela Barreiro

## ANEXO I

**A. PERMISOS RETRIBUÍDOS**
**A.1. Permisos por falecemento, accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica dun familiar (artigos 108 LEPG/ 48 TRLEBEP)**

Duración	Descrición	Xustificación / documentación
a) 7 días b) 5 días c) 4 días d) 1 día	<p>Nos casos de falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise de repouso domiciliario e que requira coidado efectivo:</p> <p>a) Sete días se se trata dun familiar de primeiro grao de consanguinidade, cónxuxe ou persoa con quen conviva maritalmente.</p> <p>b) Cinco días se se trata dun familiar de primeiro grao de afinidade ou segundo de consanguinidade ou calquera outra persoa distinta das anteriores que conviva coa persoa funcionaria no mesmo domicilio, que estea ao seu cargo ou da que é coidador/a principal.</p> <p>c) Catro días se se trata dun familiar de segundo grao de afinidade.</p> <p>d) Un día en caso de se tratar dun familiar de terceiro ou cuarto grao de consanguinidade ou afinidade.</p> <p>Para os efectos do previsto neste punto, non se consideran días hábiles os sábados, domingos e festivos, sen prexuízo das adaptacións que se establezan para as xornadas especiais de traballo.</p> <p>Nos casos de falecemento, os días en que se faga uso do permiso regulado neste punto deberán ser consecutivos e inmediatamente posteriores ao feito que xera o dereito a el. Nos demais casos poderase facer uso dos días de forma descontinua mentres persista o feito causante ata o máximo de días establecido.</p> <p>Nos casos de hospitalización, entenderase que esta se produce se inclúe, cando menos, unha noite de estada e unha comida principal no centro hospitalario. Se os días de hospitalización son inferiores ao tempo máximo do permiso, este quedará limitado aos ditos días, agás que a hospitalización comportar repouso domiciliario: neste caso, os días de repouso computaranse para completar o período máximo permitido de permiso.</p> <p>Se durante o goce deste permiso sobreviñese un novo feito causante dos descritos neste permiso (falecemento, accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica dun familiar) non se poderán acumular, o permiso suspenderase e iniciárase o cómputo do novo permiso correspondente.</p>	<p>Documento xustificativo do falecemento, o accidente, a enfermidade grave, a hospitalización ou a intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario.</p> <p>O grao de parentesco e a relación familiar acreditaranse co/s libro/s de familia ou documento(s) que os substitúa(n), unha certificación do Rexistro Civil ou a inscrición en calquera rexistro público que acredite o feito causante.</p> <p>A convivencia no mesmo domicilio ou fogar acreditarse coa certificación de inscrición no rexistro administrativo do Padrón municipal.</p> <p>A través de documento expedido polos servizos sociais municipais acreditarase que a persoa está ao seu cargo ou da que é coidador/a principal.</p>

**A.2. Permisos para realizar funcións sindicais, de formación sindical ou de representación do persoal (110 LEPG / 48 TRLEBEP )**

Duración	Descrición	Xustificación / documentación
	Para realizar funcións sindicais, de formación sindical ou de representación de persoal nos termos legalmente establecidos.	

**A.3. Permiso por traslado de domicilio (109 LEPG / 48 TRLEBEP)**

Duración	Descrición	Xustificación / documentación
2 días / 4 días	Dous días por traslado de domicilio habitual dentro da mesma localidade, que serán catro no caso de que se produza un cambio de localidade. O permiso entenderase referido ao día en que teña lugar o efectivo traslado de domicilio e gozarse con carácter ininterrompido.	Documento acreditativo do cambio efectivo de domicilio.

**A.4. Permiso para concorrer a exames finais, probas definitivas de aptitude e probas selectivas no ámbito do emprego público (111 LEPG / 48 TRLEBEP)**

Duración	Descrición	Xustificación / documentación
Os días da realización das probas	Para concorrer a exames finais ou liberatorios e demais probas definitivas de aptitude e avaliación en centros oficiais de formación, alén de probas selectivas no ámbito do emprego público, durante os días da súa realización. Entenderase por exames finais ou liberatorios e probas definitivas de aptitude aqueles e aquelas cuxa superación acabe conducindo á obtención dun título académico ou profesional. Neste permiso non están incluídos exames ou probas de aptitude doutro carácter, como os que se fagan para obter permisos de condución de vehículos ou similares. Así mesmo, tampouco se consideran incluídas neste permiso as probas que se fan nos cursos de formación do persoal, que terán a consideración de ausencia xustificada polo tempo necesario para a súa realización. No caso de que se trate de probas selectivas no ámbito do emprego público fóra da Comunidade Autónoma de Galicia, poderase facilitar, ademais, o tempo indispensable para o desprazamento. O órgano de persoal competente valorará as circunstancias de cada caso concreto.	Documento acreditativo da asistencia, en que deben constar o lugar, a data e a hora do exame, amais do centro de realización dos exames ou as probas.

**A.5. Permisos para realizar tratamentos de fecundación asistida (115 LEPG)**

Duración	Descrición	Xustificación / documentación
Polo tempo preciso 2 días	<p>A UDC recoñécelle ao PTXAS ao seu servizo os permisos retribuídos necesarios para se someter a tratamentos de fecundación asistida. A duración destes permisos limitarase ao tempo preciso para a práctica dos ditos tratamentos, e a súa concesión condiciónase á xustificación previa da necesidade de os realizar dentro da xornada de traballo. Se a necesidade de se desprazar para recibir o tratamento o xustifica, a duración do permiso será de dous días.</p> <p>Así mesmo, recoñéceselle ao dito persoal un permiso retribuído para acompañar o/a seu/súa cónxuxe ou a súa parella en análoga relación de afectividade a tratamentos de fecundación asistida, en idénticos termos e condicións de exercicio aos previstos no parágrafo anterior.</p>	Documento xustificativo da realización de tratamentos de fecundación asistida dentro da xornada laboral.

**A.6. Permisos para realizar exames prenatais e técnicas de preparación ao parto e permiso nos casos de adopción, acollemento ou garda con fins de adopción (114 LEPG / 48 TRLEBEP)**

Duración	Descrición	Xustificación / documentación
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. As traballadoras embarazadas terán dereito a se ausentar do traballo, con dereito a percibir a súa remuneración, para realizar exames prenatais e recibir clases de técnicas de preparación ao parto, logo de avisar a Xerencia e de xustificar a necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo. Para os efectos do disposto neste apartado, o termo de funcionarias embarazadas inclúe tamén as persoas funcionarias trans xestantes.</li> <li>2. O persoal ten dereito aos permisos necesarios para acompañar o/a cónxuxe ou a parella de feito á realización de exames prenatais e ás clases de técnicas de preparación ao parto.</li> <li>3. O persoal ten dereito a un permiso polo tempo indispensable nos casos de adopción, acollemento ou garda con fins de adopción, para asistir ás sesións de información e preparación preceptivas, así como para realizar os preceptivos informes psicolóxicos e sociais previos á declaración de idoneidade, que deban ter lugar dentro da xornada de traballo.</li> <li>4. A duración destes permisos limitarase ao tempo preciso para a actividade de que se trate e a súa concesión condiciónase á xustificación previa da necesidade de a levar a cabo dentro da xornada de traballo.</li> </ol>	Documento xustificativo da realización dos exames prenatais e as clases de técnicas de preparación ao parto dentro da xornada laboral, así como xustificante de asistencia.

**A.7. Permiso retribuído para as traballadoras en estado de xestación (DA 16ª TRLEBEP)**

Duración	Descrición	Xustificación / documentación
	1. As traballadoras en estado de xestación terán dereito a un permiso retribuído, a partir do día da semana en que se cumpra a semana 37ª de embarazo, ata a data do parto. 2. No suposto de xestación múltiple, este permiso poderase iniciar o día que se cumpra a semana 35ª de embarazo, ata a data do parto.	Xustificante ou certificado médico

**A.8. Permiso por nacemento de fillos/as prematuros/as ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados/as a continuación do parto (113 LEPG / 48 TRLEBEP)**

Duración	Descrición	Xustificación / documentación
Ata 2 horas diarias	1. Nos casos de nacemento de fillos/as prematuros/as ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados/as logo do parto, o PTXAS ten dereito a se ausentar 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 dito persoal ten dereito a unha redución por horas completas da súa xornada de traballo diaria de ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional das súas retribucións. 3. Mentres o/a fillo/a prematuro/a permaneza no centro hospitalario, poderase facer uso acumulado dos dereitos previstos nos parágrafos 1 e 2, coas repercusións retributivas que en cada caso se indica. A redución da xornada coa correspondente dedución retributiva prevista no parágrafo 2 procederá tamén a partir da alta hospitalaria, mentres o/a fillo/a prematuro/a precise coidados, polo tempo que determine o informe médico.	Fotocopia da partida de nacemento do/a fillo/a que xera dereito ao permiso. Documento que acredite a hospitalización do/a fillo/a que xere o dereito ao permiso ou da súa condición de prematuro/a.

**A.9. Permiso por lactación (112 LEPG / 48 TRLEBEP)**

Duración	Descrición	Xustificación / documentación
1) 1 hora diaria ausencia	1. Por lactación dun/ha fillo/a menor de doce meses, o PTXAS ten dereito a se ausentar do posto de traballo durante unha hora diaria, a cal se pode dividir en dúas fraccións. Poderase substituír por unha redución da xornada de traballo diaria:	De forma simultánea á solicitude do permiso, deberase acreditar a data de nacemento da/o filla/o mediante a fotocopia do libro de familia ou a inscrición do nacemento no Rexistro Civil.



<p>2) = 150 horas</p>	<p>- nunha hora que, por elección da persoa titular do dereito, se pode aplicar ao inicio ou ao final da xornada de traballo,</p> <p>- ou dividirse en dúas fraccións de media hora e aplicarse ao inicio e ao final da xornada.</p> <p>No caso xustificado de que a ausencia por lactación teña que se facer no medio da xornada laboral, o tempo de ausencia será de dúas horas.</p> <p>Este permiso é un dereito individual do persoal funcionario sen que se lle poida transferir o seu exercicio ao outro proxenitor, adoptante, gardador ou acolledor.</p> <p>2. Poderase solicitar a substitución do tempo de lactación por un permiso retribuído que se pode acumular total ou parcialmente en xornadas completas.</p> <p>Esta modalidade poderase gozar unicamente a partir da finalización do permiso por nacemento, adopción, garda con fins de adopción, acollemento ou do proxenitor diferente da nai biolóxica respectivo, ou unha vez que, desde o nacemento do menor, transcorrese un tempo equivalente ao que comprenden os citados permisos.</p> <p>A autorización deste permiso terá en conta o informe e as necesidades do servizo, en particular nos casos de cobertura do posto por substitución, ou a necesidade sexa urxente e inaprazable.</p> <p>No caso de desfrute interrompido deste permiso requirirase para cada período de desfrute un aviso previo de polo menos 15 días e realizarase por semanas completas.</p> <p>Cando se autorice o goce do permiso para o acumular total ou parcialmente en xornadas completas, a súa duración será dun total de 150 horas, das cales se deberá gozar en ambos os casos ata que a/o filla/o acade os doce meses ou, no caso de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, antes de que transcorra un ano desde a efectividade da resolución xudicial ou administrativa de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, sempre que no momento desa efectividade o menor non teña feitos os doce meses.</p> <p>No caso de acumulación total do tempo correspondente a este permiso, gozarse a totalidade do tempo concedido en xornadas completas.</p> <p>No caso de acumulación parcial do tempo correspondente a este permiso, gozarse del 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.</p>	
-----------------------	--	--



	<p>3. Cando os/as dous/dúas proxenitores/as traballen, o dereito ao permiso por lactación pode ser exercido indistintamente por calquera deles/as ou ratearse a súa duración.</p> <p>O persoal poderá facer uso deste permiso con independencia de que o/a outro/a proxenitor/a traballe ou non. Non obstante, só poderá ser exercido por un/ha dos/as proxenitores/as no caso de que ambos/as traballen.</p> <p>No caso de falecemento da nai, o pai ou a outra proxenitora manterán este dereito. Non terá redución retributiva.</p> <p>4. Nos supostos de parto, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiple, a duración do permiso por lactación incrementárase en proporción ao número de fillos/as.</p> <p>5. Nos supostos de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, o dereito ao permiso por lactación pódese exercer durante o ano seguinte á efectividade da resolución xudicial ou administrativa de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, sempre que no momento desa efectividade o/a menor non teña feitos os doce meses.</p>	
--	---	--

**A.10. Permiso por accidente ou enfermidade moi graves dun familiar de primeiro grao de consanguinidade ou afinidade (116 LEPG)**

Duración	Descrición	Xustificación / documentación
Ata 30 días naturais	<p>Nos casos de accidente ou enfermidade moi graves do/a cónxuxe, a parella de feito ou outro familiar de primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, o persoal ten dereito a un permiso retribuído para atender o coidado desas persoas, cunha duración máxima de trinta días naturais.</p> <p>Cada accidente ou enfermidade xera o dereito a un único permiso que, dentro da duración máxima de trinta días naturais, se pode empregar de forma separada ou acumulada.</p> <p>No caso de que o disfrute non sexa acumulado, requirirase, para cada período de disfrute, un aviso previo de polo menos sete días naturais que se realizará por períodos mínimos de sete días naturais e deberá iniciarse en día hábil. Poderase facer uso destes días mentres persista o feito causante e ata o máximo de días establecido.</p>	<p>Informe médico que determine que o accidente ou a enfermidade son moi graves e a necesidade de coidados da persoa enferma</p>



### A.11. Permisos para cumprir deberes inescusables de carácter público ou persoal e de deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral (117 LEPG / 48 TRLEBEP)

Duración	Descrición	Xustificación / documentación
Tempo indispensable	<p>1. Permiso limitado ao tempo indispensable para cumprir un deber inescusable de carácter público ou persoal, así como deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral.</p> <p>1.1. O deber inescusable debe ser persoalísimo, sen posibilidade de execución por medio de representante ou substituto/a e, en todo caso, deberase xustificar debidamente a imposibilidade de o cumprir fóra da xornada laboral.</p> <p>Para os efectos deste permiso, enténdese por deber inescusable de carácter público ou persoal:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) a comparecencia obrigatoria por causa de citacións instadas por órganos xudiciais, comisarías ou calquera outro organismo oficial;</li> <li>b) o cumprimento de deberes cidadáns derivados dun proceso electoral;</li> <li>c) a asistencia a reunións de órganos de goberno e comisións dependentes destes cando deriven estritamente dos cargos electivos de concelleiro/a, deputado/a ou senador/a;</li> <li>d) a asistencia como membro ás sesións dun tribunal de selección ou provisión, con nomeamento da autoridade competente;</li> <li>e) aquelas obrigas cuxo incumprimento xere unha responsabilidade de orde civil, penal ou administrativa;</li> <li>f) as doazóns de sangue, medula ou plaquetas, de acordo co disposto no Real decreto 1088/2005, do 16 de setembro;</li> <li>g) e a asistencia dos/as deportistas de alto nivel ás competicións de carácter internacional, así como ás súas concentracións preparatorias, de acordo co disposto no Real decreto 971/2007, do 13 de xullo.</li> </ul> <p>1.2. Considérase deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral o exercicio de actividades inescusables vinculadas directamente ao ámbito familiar da persoa titular do dereito. En calquera caso, será requisito indispensable que se xustifique unha situación de dependencia directa respecto desta persoa e que se trate dunha situación non prevista nos restantes permisos.</p> <p>Para os efectos de obter este permiso, enténdese por deberes relacionados coa conciliación da vida persoal e familiar, entre outros, os seguintes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Ausencia do seu posto de traballo durante o tempo indispensable para o acompañamento a consultas e revisións médicas, aos tratamentos de quimioterapia e radioterapia, así como intervencións médicas invasoras (biopsias, colonoscopias,</li> </ul>	<p>Segundo o caso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Orixinal ou copia compulsada da citación ou convocatoria do órgano xudicial, administrativo, de goberno ou calquera outro tipo de 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.</li> <li>b) Xustificante acreditativo da presenza da persoa titular do dereito no centro sanitario dentro da xornada laboral, emitido polo dito centro.</li> </ul> <p>Documento acreditativo da presenza da persoa titular do dereito no centro educativo dentro da xornada laboral, emitido polo dito centro</p>



	<p>gastroskopias e outras de características similares), sempre que estas se deban realizar durante a xornada laboral e se atopen incluídas na carteira de servizos do sistema sanitario público, dos/as fillos/as con diversidade funcional ou menores de idade e das persoas maiores ao seu cargo, polo tempo necesario, con aviso previo na solicitude de permiso, en que se sinalará a hora prevista da consulta ou intervención.</p> <p>No caso de solicitar este permiso para acompañar fillos/as maiores de idade, o/a cónxuxe ou a parella de feito, deberase acreditar que necesitan acompañamento.</p> <p>Para estes efectos considéranse persoas maiores a cargo do PTXAS os familiares de primeiro grao que, pola súa idade ou estado de saúde, non se poidan valer por si mesmas para acudir a consultas médicas.</p> <p>Tamén terán esta consideración os/as familiares de segundo grao con enfermidades moi graves que necesiten seguimento médico estrito e que non se poidan valer por si mesmas para ir ás consultas médicas, no caso de que estean ao coidado directo ou a cargo do PTXAS, e sempre que, neste último caso, non teñan familiares de primeiro grao ou que estes sexan maiores e non os poidan atender.</p> <p>b) A asistencia do pai, a nai ou o/a titor/a ás titorías convocadas polo centro escolar a que asisten os/as seus/súas fillos/as ou os/as menores ao seu cargo.</p> <p>c) A asistencia do pai, a nai ou o/a titor/a con fillos/as con diversidade funcional a reunións de coordinación do centro de educación especial onde reciba tratamento ou para os/as acompañar se teñen que recibir apoio adicional no ámbito sanitario</p> <p>1.3.- O persoal funcionario ten dereito a se ausentar do posto de traballo polo tempo indispensable para a realización dos actos preparatorios da doazón de órganos ou tecidos, sempre que deban ter lugar dentro da xornada de traballo.</p>	
--	--	--

#### A.12. Permiso por asuntos particulares (118 LEPG /48 TRLEBEP )

Duración	Descrición	Xustificación / documentación
<p>1)10 días por ano natural</p> <p>2 días adicionais sexto trienio</p> <p>1 día adicional por cada trienio a partir do oitavo trienio</p>	<p>1. O PTXAS gozará de 10 días de traballo efectivo cada ano natural de permiso por asuntos particulares. Poderá distribuír estes días á súa conveniencia, logo da autorización da unidade de persoal pertinente e sempre que as necesidades do servizo o permitan. Os/as traballadores/as que se incorporen ou que rematen a súa relación laboral coa UDC ao longo do ano natural gozarán destes días na parte proporcional que corresponda ao período efectivamente traballado.</p> <p>Se o tempo no servizo activo foi inferior ao ano natural, gozarase dun número de días proporcional ao tempo traballado, que se arredondará á alza (maior ou igual ao 0,5) a favor do persoal solicitante.</p>	



2) 28 horas	<p>Así mesmo, o PTXAS terá dereito ao goce de dous días adicionais de permiso por asuntos particulares ao facer o seu sexto trienio, e dun día adicional por cada trienio cumprido a partir do oitavo, os cales se farán efectivos o mesmo ano do perfeccionamento do trienio correspondente.</p> <p>Estes días pódense acumular aos días de vacacións.</p> <p>Estes días pódense aproveitar ata o 31 de xaneiro do ano seguinte.</p> <p>2. Logo de enviar unha solicitude dirixida ao Servizo de PTXAS, a persoa traballadora poderá fraccionar para gozar por horas ata un máximo de 4 días (28 horas) do seu saldo de asuntos particulares.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• As horas poderanse usar en fraccións mínimas de 1 hora e máxima de 3 horas.</li> <li>• Unha vez convertido o saldo en horas, estas <b>en ningún caso</b> se poderán <b>acumular</b> para gozar de xornadas completas.</li> </ul> <p>O número de asuntos particulares a que cada persoa ten dereito, en ningún caso pode incrementarse como consecuencia da conversión dos ditos días en horas.</p> <p>A concesión deste permiso queda condicionada ás necesidades do servizo, debidamente xustificadas.</p>	
-------------	---	--

### A.13. Permiso por días de libre elección

Duración	Descrición	Xustificación / documentación
<p>24 e 31 de decembro</p> <p>1 día adicional festividade laborais de ámbito nacional, (sábado)</p> <p>Día do patrón do centro/1 día adicional se non hai patrón</p>	<p>Os días 24 e 31 de decembro todas as oficinas públicas da UDC permanecerán pechadas. Cando os días 24 e 31 de decembro coincidan en sábado ou domingo, terase dereito a dous días adicionais de permiso que se xestionarán como os de asuntos particulares.</p> <p>De igual maneira, incorporárase un día adicional de permiso ao ano, que se xestionará como os de asuntos particulares, por cada unha das festividade laborais de ámbito nacional de carácter retribuído, non recuperable e non substituíble pola Comunidade Autónoma, cando coincidan en sábado no dito ano.</p> <p>O persoal destinado en servizos ou centros que non celebren a festividade do patrón terán dereito a un día máis de permiso, que se xestionará como os de asuntos particulares.</p> <p>Estes días pódense aproveitar ata o 31 de xaneiro do ano seguinte.</p> <p>A concesión deste permiso queda condicionada ás necesidades do servizo, debidamente xustificadas.</p>	

**A.14. Permiso por compensación lectiva**

Duración	Descrición	Xustificación / documentación
15 horas	Horas de compensación que se poden usar: <ul style="list-style-type: none"> <li>- En fraccións mínimas de 1 hora e máxima de 3 horas</li> <li>- Por xornadas completas de 5 horas nos seguintes días: luns, martes e mércores de Semana Santa, luns de Entroido e xornadas de horario reducido (5 horas) do Nadal. Queda excluído para esta opción o mes de agosto.</li> </ul>	

**A.15. Permiso por matrimonio ou unión de feito (119 LEPG / 48 TRLEBEP)**

Duración	Descrición	Xustificación / documentación
15 días ininterrompidos	Terá unha duración de 15 días ininterrompidos, con plenitude de dereitos económicos, que se deberán gozar en datas que comprendan o día do feito causante ou inmediatamente despois. Este permiso poderase acumular ao período de vacacións anual. Cando os/as mesmos/as cónxuxes contraian matrimonio primeiro en sede civil e con posterioridade en sede relixiosa non terán dereito a gozar dun novo permiso por esta causa.  Este permiso tamén se concederá no caso das parellas de feito que se inscriban como tales no Rexistro de Parellas de Feito de Galicia ou doutra comunidade autónoma. Se logo de gozar deste permiso contraen matrimonio coa mesma persoa, non terán dereito a un novo permiso por esta causa.	Certificado da inscrición no rexistro correspondente.

**A.16. Permiso por separación legal ou divorcio**

Duración	Descrición	Xustificación / documentación
5 días	Cinco días que se aproveitarán de forma separada ou acumulada, no caso de separación legal ou divorcio.	Certificado acreditativo do feito causante.

**A.17. Permisos para a formación militar dos/as reservistas voluntarios/as ou dos/as aspirantes a tal condición (120 LEPG)**

Duración	Descrición	Xustificación / documentación
	O PTXAS que teña a condición de reservista voluntario ou aspire a adquirir tal condición ten dereito aos permisos necesarios para realizar os períodos de formación militar básica e específica, e de formación continuada, previstos na lexislación da carreira militar.	Xustificante da autoridade militar correspondente.

**A.18. Permiso para asistir a cursos de formación e perfeccionamento**

Duración	Descrición	Xustificación / documentación
	Para asistir a cursos de formación e perfeccionamento, durante a xornada de traballo, cando o contido destes cursos estea directamente relacionado co posto de traballo ou coa carreira profesional do/a traballador/a na Administración.	A solicitude require o informe preceptivo da persoa responsable da unidade en que se presta servizo e a autorización expresa da Comisión de Formación da UDC.

**A.19. Permiso para colaborar nas probas de acceso á universidade (ABAU)**

Duración	Descrición	Xustificación / documentación
Os días das probas	O PTXAS que figure na lista definitiva de colaboradores/as nas probas de acceso á universidade (ABAU), logo da correspondente convocatoria pública, terá dereito a un permiso retribuído durante os días en que as ditas probas teñan lugar.	Lista definitiva de colaboradores/as nas probas de acceso á universidade (ABAU).

**A.20. Permiso por razón de violencia de xénero ou da violencia sexual sobre a muller traballadora(49 TRLEBEP)**

Duración	Descrición	Xustificación / documentación
	Nos casos de violencia de xénero ou de violencia sexual sobre a muller funcionaria, as faltas de asistencia das funcionarias vítimas de violencia de xénero ou de violencias sexuais, totais ou parciais, terán a consideración de xustificadas polo tempo e nas condición en que así o determinen os servizos sociais de atención ou de saúde segundo proceda. O informe correspondente deberase presentar nos sete días inmediatamente seguintes ao feito causante.	Acreditación por calquera dos medios sinalados no artigo 5 da Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.

**A.21. Permiso por enfermidade/asistencia médica (tempo indispensable) 117 LEPG / 48 TRLEBEP**

Duración	Descrición	Xustificación / documentación
Tempo indispensable	O persoal funcionario ten dereito a se ausentar do seu posto de traballo durante o tempo indispensable para asistir a consultas e revisións médicas, sempre que estas se deban realizar durante a xornada laboral e se atopen incluídas na carteira de servizos do sistema sanitario público. O PTXAS deberá informar dos seus días de ausencia ao traballo por indisposición sen parte de baixa por incapacidade temporal a través do Portal do persoal, para o que seleccionará a opción «Enfermidade/asistencia médico (tempo indispensable)».	Xustificante médico, sempre que sexa posible ou declaración responsable



## A.22. Permiso por asuntos particulares sen retribución

Duración	Descrición	Xustificación / documentación
Ata 10 días	O PTXAS poderá solicitar ata 10 días de asuntos particulares sen retribución cada ano natural sempre que as necesidades do servizo o permitan e logo da autorización do responsable da unidade, centro ou servizo.	

### Garantías do persoal

Os días parcialmente traballados cando se produza o feito causante non se terán en conta no cómputo dos permisos e as licenzas.

O dereito a gozar dos permisos A12 e A13 será rotatorio, salvo acordo entre os traballadores afectados. De non acadaren ningún acordo, seguiranse estes criterios:

a) As traballadoras xestantes terán dereito a elixir o período de permisos.

b) Terán preferencia as persoas con fillos menores de 12 anos ou maiores dependentes ao seu coidado e, dentro destas, as proxenitoras de familia numerosa.

Entre os demais escollerase o período de goce dos permisos de xeito rotatorio, aínda que terá preferencia na primeira ocasión a persoa con maior antigüidade no centro ou servizo.

Os permisos e as licenzas non alteran a situación de servizo activo e, por tanto, considérase servizo efectivo para o cómputo de vacacións e permisos particulares.

## B. LICENZAS

### B.1. Licenza por risco no embarazo ou durante o período de lactación natural (126 LEPG)

Duración	Descrición	Xustificación / documentación
Durante o período de tempo necesario	<p>Nos casos de risco no embarazo previstos na lexislación de prevención de riscos laborais en que non sexa posible adaptar as condicións de traballo, ou ben isto non elimine o risco, nin sexa posible un cambio de posto ou de funcións da traballadora embarazada, esta ten dereito a unha licenza durante o período de tempo necesario para a protección da súa saúde e a do feto, mentres persista a imposibilidade de se reincorporar ao seu posto de traballo ou a outro posto compatible co seu estado.</p> <p>Así mesmo, nos casos de risco durante o período de lactación natural do fillo menor de doce meses previstos na lexislación de prevención de riscos laborais, as traballadoras teñen dereito a unha licenza nos mesmos termos regulados no parágrafo anterior.</p> <p>Garantírase a plenitude de dereitos económicos das traballadoras durante o período de goce das licenzas reguladas neste punto nos termos previstos pola alínea cuarta do artigo 146 da Lei do emprego público de Galicia.</p>	Certificado médico

### B.2. Licenza por asuntos propios (127 LEPG)

Duración	Descrición	Xustificación / documentación
Non poderá, en ningún caso, exceder os seis meses cada dous anos de prestación de servizos efectivos	<p>Poderase conceder unha licenza por asuntos propios sen retribución, cuxa duración acumulada non excederá, en ningún caso, os seis meses cada dous anos de prestación de servizos efectivos, de acordo cos seguintes criterios:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. A concesión desta licenza está subordinada ás necesidades do servizo, debidamente xustificadas, e terá a duración que solicite o PTXAS. Non obstante, a incorporación ao centro de traballo producirase, en calquera caso, nun día laborable de prestación de servizos.</li> <li>2. Durante o aproveitamento desta licenza, o PTXAS estará en servizo activo e, por tanto, suxeito ao réxime xeral de incompatibilidades regulado na Lei 53/1984, do 26 de decembro, de incompatibilidades do persoal ao servizo das administracións públicas.</li> <li>3. Para poder gozar desta licenza os/as traballadores/as teñen que acreditar dous anos de servizos efectivos prestados na Administración. No caso do persoal funcionario interino ou laboral temporal, estes dous anos computaranse desde o último nomeamento ou contrato.</li> <li>4. O prazo para o cómputo dos dous anos para o goce dunha nova licenza de asuntos particulares comezará a contar no momento en que remate o aproveitamento da</li> </ol>	



	<p>licenza anterior, sen que sexa posible que, unha vez gozado o máximo total previsto de seis meses, se conceda outra licenza por seis meses ata que transcorran dous anos naturais.</p> <p>Non obstante, poderase concederse, antes de que transcorran os dous anos, unha nova licenza polos días que proporcionalmente correspondan ao tempo en que se permaneceu en servizo activo.</p> <p>5. Os seis meses de goce desta licenza teñen que estar comprendidos dentro dos dous anos seguintes ao seu inicio.</p>	
--	--	--

### B.3. Licenza por enfermidade (128 LEPG)

Duración	Descrición	Xustificación / documentación
	<p>As enfermidades que impidan o desempeño normal das funcións públicas darán lugar, sempre que non proceda a xubilación por declaración de incapacidade permanente, a licenzas que se concederán consonte o establecido no réxime da Seguridade Social que resulte aplicable.</p> <p>Os dereitos económicos do PTXAS durante o período de goce das licenzas reguladas neste punto e as súas prórrogas son os previstos pola alínea terceira do artigo 146 da Lei do emprego público de Galicia.</p>	

### B.4. Licenza para realizar estudos sobre materias directamente relacionadas coa Administración pública (129 LEPG)

Duración	Descrición	Xustificación / documentación
Polo período máximo que se determine de xeito regulamentario	<p>Pódenselle conceder licenzas ao persoal para realizar estudos sobre materias directamente relacionadas coa Administración pública polo período máximo que se determine de xeito regulamentario. Durante as ditas licenzas percibiranse exclusivamente as retribucións básicas.</p> <p>As licenzas previstas nesta epígrafe pódenselle conceder igualmente ao persoal funcionario en prácticas que xa estivese prestando servizos remunerados na Administración como persoal funcionario de carreira, durante o tempo que se prolongue o curso selectivo ou o período de prácticas. Se os servizos como persoal funcionario de carreira se prestasen na mesma administración en que se adquiriu a condición de persoal funcionario en prácticas, poderase 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.</p>	



	A concesión das licenzas reguladas neste punto está subordinada, en calquera caso, ás necesidades do servizo e require o informe do órgano competente en materia de xestión do persoal.	
--	---	--

### B.5. Licenzas para participar en proxectos ou programas de cooperación para o desenvolvemento e de acción humanitaria (130 LEPG)

Duración	Descrición	Xustificación / documentación
Por un período non superior a seis meses	Pódenselle conceder licenzas ao persoal para participar en proxectos ou programas de cooperación para o desenvolvemento e de acción humanitaria por un período non superior a seis meses, nos casos en que non proceda o outorgamento da comisión de servizos prevista na alínea cuarta do artigo 26 da Lei 3/2003, do 19 de xuño, de cooperación para o desenvolvemento, ou na norma que a substitúa. Estas licenzas poderán ter carácter retribuído logo da negociación cos órganos de representación do persoal. A concesión das licenzas reguladas neste punto está subordinada, en calquera caso, ás necesidades do servizo.	

### B.6. Licenza para supostos de hospitalización prolongada (131 LEPG)

Duración	Descrición	Xustificación / documentación
Ata un mes de duración	O persoal terá dereito a unha licenza sen retribución de ata un mes de duración nos casos de hospitalización prolongada por enfermidade grave ou enfermidade que implique repouso domiciliario dun familiar de primeiro grao de consanguinidade, cónxuxe ou persoa con quen conviva maritalmente ou calquera outra persoa distinta das anteriores que conviva coa persoa funcionaria no mesmo domicilio, que estea ao seu cargo ou da que sexa cuidador/a principal.	Documento xustificativo que acredite a hospitalización prolongada ou a necesidade de repouso domiciliario. O grao de parentesco e a relación familiar acreditaranse co/s libro/s de familia ou documento(s) que o substitúa(n), unha certificación do Rexistro Civil ou a inscrición en calquera rexistro público que o acredite A convivencia no mesmo domicilio acreditarase coa certificación de inscrición no rexistro administrativo do Padrón municipal. A través de documento expedido polos servizos sociais municipais acreditarase que a persoa está ao seu cargo ou da que é cuidador/a principal.

#### Garantías do persoal

Todas as licenzas contidas neste anexo cotizan á Seguridade Social. A cotización para o PTXAS funcionario é do 100 %. No caso do PTXAS laboral será a que dispoña a normativa laboral correspondente.

## C. PERMISOS DE CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL

### C.1. Permiso por nacemento para a nai biolóxica (121 LEPG/ 49 TRLEBEP)

Duración	Descrición	Xustificación / documentación
<p>1) 22 semanas / 32 semanas (familia monoparental)</p> <p>2) a), b) Ampliable en 2 semanas máis</p> <p>2) c) Días de hospitalización ata un máximo de 13 semanas adicionais</p> <p>3) duración e distribución: 1º 6 semanas posteriores ao parto 2º 14 semanas / 22 semanas ata fillo/a cumpra 12 meses 3º 2 semanas/ 4 semanas ata fillo/a cumpra 8 anos</p>	<p>1. Nos casos de parto, a nai ten dereito a un permiso retribuído de 22 semanas. No caso de familia monoparental, por existir unha única persoa proxenitora, o permiso será de 32 semanas.</p> <p>2. A duración do permiso previsto neste punto ampliarase nos casos e polos períodos que a seguir se determinan:</p> <p>a) Diversidade funcional do fillo/a, dúas semanas máis, unha para cada unha das persoas proxenitoras.</p> <p>b) Partos múltiples, dúas semanas máis por cada fillo/a a partir do/a segundo/a, unha para cada unha das persoas proxenitoras.</p> <p>c) Partos prematuros e aqueles nos cales, por calquera outra causa, o/a neonato/a deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, tantos días como o/a neonato/a se encontre hospitalizado/a, ata un máximo de 13 semanas adicionais.</p> <p>3. O permiso distribúese do seguinte xeito:</p> <p>1º. <b>Seis semanas</b> ininterrompidas inmediatamente posteriores ao parto serán obrigatorias e deberán gozarse a xornada completa.</p> <p>2º. <b>Catorce semanas</b>, que serán <b>vinte e dúas no caso de familia monoparental</b>, que poderán distribuírse, á vontade da nai, en períodos semanais para gozar de forma acumulada ou interrompida e exercitarse desde a finalización do descanso obrigatorio posterior ao parto ata que o fillo ou a filla faga doce meses.</p> <p>3º. <b>Dúas semanas</b>, que serán <b>catro no caso de familia monoparental</b>, para o coidado de menor, que poderán distribuírse, á vontade da nai, en períodos semanais de forma acumulada ou interrompida ata que o fillo ou a filla faga os oito anos.</p> <p>4. Este permiso constitúe un dereito individual da nai biolóxica, sen que poida transferirse o seu exercicio.</p> <p>5. O permiso previsto nos apartados 2º e 3º do número 3 deste artigo poderá gozarse a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan, e nos termos que regulamentariamente se determinen, conforme as regras establecidas neste artigo.</p>	<p>A data de nacemento do/a fillo/a acreditarase cun certificado médico oficial, un certificado do nacemento do Rexistro Civil ou a presentación do libro de familia. Se o inicio do permiso se produce antes do parto, xunto coa solicitude correspondente presentarase o documento xustificativo de se atopar no período das 10 semanas anteriores ao parto.</p> <p>A condición de familia monoparental acreditarase mediante o certificado expedido pola dirección xeral competente na materia de familia ou por calquera outro medio que estableza a normativa aplicable na Comunidade Autónoma.</p>



	<p>No caso do gozo interrompido do permiso requirirase, para cada período de gozo, un preaviso de polo menos quince días e realizarase por semanas completas.</p> <p>6. No caso das semanas a que se refire o apartado 3º, cando concorran en ambas as persoas proxenitoras, adoptantes ou acolledoras, pola mesma persoa e feito causante, e o período solicitado altere seriamente o correcto funcionamento da unidade da administración na que ambas presten servizos, esta poderá aprazar a concesión do permiso por un período razoable, xustificándoo por escrito e despois de ofrecer unha alternativa de gozo máis flexible.</p> <p>7. Nos casos de falecemento da nai, o exercicio do dereito ao permiso previsto neste punto corresponderalle á outra persoa proxenitora. De ser o caso, descontarase o período de duración do permiso consumido pola nai falecida.</p> <p>8. No suposto de falecemento do fillo ou filla, o período de duración do permiso non se verá reducido, salvo que, unha vez finalizadas as seis semanas de descanso obrigatorio, se solicite a reincorporación ao posto de traballo.</p> <p>9. Durante a duración deste permiso, unha vez finalizado o período de descanso obrigatorio, o PTXAS pode participar nos cursos de formación que convoque a Administración pública.</p> <p>10. O permiso previsto neste apartado pódese gozar a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan e nos termos que regulamentariamente se determinen.</p> <p>11. Para os efectos do disposto neste artigo, o termo de “nai” inclúe tamén as persoas trans xestantes.</p>	
--	---	--

## C.2. Permiso por adopción, garda con fins de adopción ou acollemento tanto temporal como permanente (122 LEPG / 49TRLEBEP)

Duración	Descrición	Xustificación / documentación
1) 22 semanas/32 semanas (familia monoparental)  2) a), b) Ampliable en 2 semanas máis	<p>1. Nos casos de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, o PTXAS terá dereito a un permiso retribuído de 22 semanas. No suposto de familia monoparental, por existir unha única persoa proxenitora, o permiso será de trinta e dúas semanas.</p> <p>2. A duración do permiso previsto neste punto ampliarase nos casos e polos períodos que a seguir se determinan:</p> <p>a) Diversidade funcional do/a menor adoptado/a ou acollido/a, dúas semanas máis, unha para cada unha das persoas proxenitoras.</p>	<p>Resolución administrativa ou xudicial da adopción ou da acollida, na cal conste, se é o caso, o carácter internacional da adopción ou da acollida.</p> <p>No caso de que o permiso se amplíe por diversidade funcional do/a neno/a adoptado/a ou acollido/a, é preciso presentar o documento médico acreditativo da dita diversidade funcional.</p> <p>A condición de familia monoparental acreditarase mediante o certificado</p>



<p>3) duración e distribución: 1º 6 semanas posteriores ao parto 2º 14 semanas / 22 semanas ata fillo/a cumpra 12 meses 3º 2 semanas/ 4 semanas ata fillo/a cumpra 8 anos</p>	<p>b) Adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiple, dúas semanas máis por cada menor adoptado/a ou acollido/a a partir do/a segundo/a, unha para cada unha das persoas proxenitoras.</p> <p>3. O permiso de cada unha das persoas proxenitoras polo coidado de menor distribúese da seguinte maneira:</p> <p>1º. <b>Seis semanas</b> ininterrompidas inmediatamente posteriores á resolución xudicial pola que se constitúe a adopción, ou ben á decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento, serán obrigatorias e deberán gozarse a xornada completa.</p> <p>2º. <b>Catorce semanas</b>, que serán <b>vinte e dúas no caso de familia monoparental</b>, que poderán distribuírse, á vontade daquelas, en períodos semanais para gozar de forma acumulada ou interrompida e exercitarse desde a finalización do descanso obrigatorio posterior ao feito causante dentro dos doce meses, contados, ou ben desde o nacemento do fillo ou filla, ou ben desde a resolución xudicial pola que se constitúe a adopción ou ben desde a decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento.</p> <p>3º. <b>Dúas semanas</b>, que serán <b>catro no caso de familia monoparental</b>, para o coidado de menor, que poderán distribuírse, á vontade daquelas, en períodos semanais de forma acumulada ou interrompida ata que o fillo ou a filla faga os oito anos.</p> <p>4. En ningún caso un mesmo ou unha mesma menor poderá dar dereito a varios períodos de gozo deste permiso.</p> <p>5. Este permiso constitúe un dereito individual das persoas proxenitoras, adoptantes ou acolledoras, homes ou mulleres, sen que poida transferirse o seu exercicio.</p> <p>6. O permiso previsto nos apartados 2º e 3º do número 3 poderá gozarse a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan, e nos termos que regulamentariamente se determinen, conforme as regras establecidas neste artigo. No caso do gozo interrompido do permiso requirirase, para cada período de gozo, un preaviso de polo menos quince días e realizarse por semanas completas.</p> <p>7. No caso das semanas a que se refire o apartado 3º, cando concorran en ambas as persoas proxenitoras, adoptantes ou acolledoras, pola mesma persoa e feito causante, e o período solicitado altere seriamente o correcto funcionamento da unidade da administración na que ambas presten servizos, esta poderá aprazar a concesión do permiso por un período razoable, xustificándoo por escrito e despois de ofrecer unha alternativa de gozo máis flexible.</p>	<p>expedido pola dirección xeral competente na materia de familia ou por calquera outro medio que estableza a normativa aplicable na Comunidade Autónoma.</p>
---	---	---



	<p>8. Durante a duración do permiso previsto neste apartado, unha vez finalizado o período de descanso obrigatorio, o PTXAS pode participar nos cursos de formación que convoque a Administración pública.</p> <p>9. Os supostos de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, recollidos neste punto, son os que así establece a normativa aplicable na Comunidade Autónoma de Galicia. O acollemento simple deberá ter unha duración non inferior a un ano.</p> <p>10. O persoal funcionario terá dereito ao permiso polo tempo indispensable para a asistencia ás preceptivas sesións de información e preparación e para a realización dos preceptivos informes psicolóxicos e sociais previos á declaración de idoneidade que deban realizarse dentro da xornada de traballo.</p>	
--	---	--

### C.3. Permiso por adopción ou acollemento internacional (123LEPG / 49TRLEBEP)

Duración	Descrición	Xustificación / documentación
1) Ata 3 meses	<p>1. Nos casos de adopción ou acollemento internacionais, o PTXAS ten dereito, se é necesario o desprazamento previo ao país de orixe do/a menor, a un permiso de ata tres meses de duración, fraccionables a elección da persoa titular do dereito, durante os cales se percibirán exclusivamente as retribucións básicas.</p> <p>2. Con independencia do previsto na alínea anterior, nos casos recollidos neste punto o permiso por adopción, garda con fins de adopción ou acollemento pódese iniciar ata catro semanas antes da efectividade da resolución xudicial pola que se constitúa a adopción ou da decisión administrativa ou xudicial de acollemento.</p>	Xunto coa solicitude presentárase a documentación oficial acreditativa da tramitación da adopción ou do acollemento, co obxecto de autorizar o inicio do permiso con anterioridade á data en que se produza. Posteriormente, deberáse presentar a correspondente resolución xudicial de adopción ou acollemento.
3) Ata 2 meses	<p>3. Se fose necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe do/a adoptado/a, nos casos de adopción ou acollemento internacional, terase dereito, ademais, a un permiso de ata dous meses de duración, polo que se percibirán durante este período exclusivamente as retribucións básicas.</p> <p>Con independencia do permiso de ata dous meses previsto no parágrafo anterior e para o suposto recollido no dito parágrafo, o permiso por adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, tanto temporal como permanente, poderase iniciar ata catro semanas antes da resolución xudicial pola que se constitúa a adopción ou a decisión administrativa ou xudicial de acollemento.</p> <p>Durante o goce deste permiso poderase participar nos cursos de formación que convoque a Administración.</p>	

### C.4. Permiso do proxenitor diferente da nai biolóxica por nacemento, acollemento, garda con fins de adopción, acollemento ou adopción dun/ha fillo/a (124 / 49)



Duración	Descrición	Xustificación / documentación
<p>19 semanas / 32 semanas (familia monoparental)</p> <p>2) a), b) Ampliable en 2 semanas máis</p> <p>2) c) Días de hospitalización ata un máximo de 13 semanas adicionais</p> <p>3) duración e distribución: 1º 6 semanas posteriores ao parto 2º 11 semanas / 22 semanas ata fillo/a cumpra 12 meses 3º 2 semanas/ 4 semanas ata fillo/a cumpra 8 anos</p>	<p>1. Nos casos de nacemento, acollemento, garda con fins de adopción ou adopción dun fillo ou filla, o persoal funcionario que non estea a gozar do permiso por parto, acollemento, garda con fins de adopción ou adopción previsto nesta lei ten dereito a un permiso retribuído de dezanove semanas.</p> <p>No suposto de familia monoparental, por existir unha única persoa proxenitora, o permiso será de trinta e dúas semanas.</p> <p>2. A duración do permiso previsto neste punto ampliarase nos casos e polos períodos que a seguir se determinan, para gozar a partir da data do nacemento ou da decisión administrativa de acollemento ou de garda con fins de adopción ou da resolución xudicial pola que se constituía a adopción:</p> <p>a) Diversidade funcional do fillo/a, dúas semanas máis, unha para cada unha das persoas proxenitoras.</p> <p>b) Por cada fillo ou filla a partir do segundo nos supostos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples, dúas semanas máis, unha para cada unha das persoas proxenitoras.</p> <p>c) Partos prematuros e aqueles nos cales, por calquera outra causa, o/a neonato/a deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, tantos días como o/a neonato/a se encontre hospitalizado/a, ata un máximo de 13 semanas adicionais</p> <p>3. O permiso de cada unha das persoas proxenitoras polo coidado de menor distribúese da seguinte maneira:</p> <p>1º. Seis semanas ininterrompidas inmediatamente posteriores á resolución xudicial pola que se constituíu a adopción, ou ben á decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento, serán obrigatorias e deberán gozarse a xornada completa.</p> <p>2º. Once semanas, que serán vinte e dúas no caso de familia monoparental, que poderán distribuírse, á vontade daquelas, en períodos semanais para gozar de forma acumulada ou interrompida e exercitarse desde a finalización do descanso obrigatorio posterior ao feito causante dentro dos doce meses, contados ou ben desde o nacemento do fillo ou filla, ou ben desde a resolución xudicial pola que se constituíu a adopción ou ben desde a decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento.</p> <p>3º. Dúas semanas, que serán catro no caso de familia monoparental, para o coidado de menor, que poderán distribuírse, á vontade daquelas, en períodos semanais de forma acumulada ou interrompida ata que o fillo ou a filla faga os oito anos.</p> <p>Este permiso constituíu un dereito individual das persoas proxenitoras, adoptantes ou acolledoras, homes ou mulleres, sen que poida transferirse o seu exercicio.</p>	<p>Libro de familia, inscrición do nacemento no Rexistro Civil ou certificación da inscrición no dito rexistro.</p> <p>A condición de familia monoparental acreditarase mediante o certificado expedido pola dirección xeral competente na materia de familia ou por calquera outro medio que estableza a normativa aplicable na Comunidade Autónoma.</p>



O permiso previsto nos apartados 2º e 3º poderá gozarse a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan e nos termos que regulamentariamente se determinen, conforme as regras establecidas neste artigo.

No caso do gozo interrompido do permiso requirirase, para cada período de gozo, un preaviso de polo menos quince días e realizarase por semanas completas.

No caso de que se optase polo gozo do presente permiso con posterioridade á semana vinte e dúas do permiso por nacemento, por adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, se a persoa proxenitora que goza deste último permiso solicita a acumulación do tempo de lactación dun fillo menor de doce meses en xornadas completas do permiso regulado no punto A5 (artigo 112), será á finalización dese período cando se dará inicio ao cómputo das semanas restantes do permiso da outra persoa proxenitora, resultantes de descontar á totalidade do permiso que corresponda as seis semanas xa gozadas como descanso obrigatorio posteriores ao feito causante.

No caso das semanas a que se refire o apartado 3º, cando concorran en ambas as persoas proxenitoras, adoptantes ou acolledoras, polo mesmo suxeito e feito causante, e o período solicitado altere seriamente o correcto funcionamento da unidade da administración na que ambas presten servizos, esta poderá aprazar a concesión do permiso por un período razoable, xustificándoo por escrito e despois de ofrecer unha alternativa de gozo máis flexible.

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

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

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

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

a) Cando a persoa titular do dereito falecese antes da utilización íntegra do permiso, pola parte que reste.

b) Se a filiación da outra persoa proxenitora non está determinada.

c) Cando unha resolución xudicial ditada en proceso de nulidade, separación ou divorcio, iniciado antes da utilización do permiso, lle recoñeza á persoa que estea a gozar deste a garda do fillo ou da filla.

**C.5. Permiso parental (artigo 124 bis LEPG)**

Duración	Descrición	Xustificación / documentación
Ata 8 semanas continuas ou discontinuas	<p>Coidado de fillo/a ou menor acollido por tempo superior a un ano ata que alcance os 8 anos.</p> <p>Non terá carácter retribuído, terá unha duración non superior a oito semanas, continuas ou discontinuas, e poderá gozarse a tempo completo ou en réxime de xornada a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan e conforme os termos que regulamentariamente se establezan.</p> <p>Dereito individual e intransferible das persoas proxenitoras, adoptantes ou acolledoras, homes ou mulleres.</p> <p>Cando as necesidades do servizo o permitan, corresponderá á persoa proxenitora, adoptante ou acolledora especificar a data de inicio e de remate do seu gozo ou, se for o caso, dos períodos de gozo. Nese caso, deberá comunicalo á Administración cunha antelación de quince días e deberá realizarse por semanas completas.</p> <p>Cando concorran en ambas as persoas proxenitoras, adoptantes ou acolledoras, pola mesma persoa e feito causante, as circunstancias necesarias para ter dereito a este permiso nos que o gozo do permiso parental no período solicitado altere seriamente o correcto funcionamento da unidade da administración na que ambas presten servizos, esta poderá aprazar a concesión do permiso por un período razoable, xustificándoo por escrito e despois de ofrecer unha alternativa de gozo máis flexible. Para efectos do disposto neste artigo, o termo de «nai biolóxica» inclúe tamén as persoas trans xestantes.».</p> <p>No caso de que o desfrute non sexa acumulado, realizarase por períodos mínimos de 7 días naturais e requirirase, para cada período de desfrute, un aviso previo de polo menos 15 días naturais.</p>	<p>De forma simultánea á solicitude do permiso, deberase acreditar a data de nacemento da/o filla/o mediante a fotocopia do libro de familia ou a inscrición do nacemento no Rexistro Civil.</p>

**Garantías do persoal**

Os días parcialmente traballados cando se produza o feito causante non se terán en conta no cómputo dos permisos e as licenzas.

Nos permisos regulados nesta sección o persoal ten recoñecidas, con carácter xeral, as seguintes garantías:

- O período de duración destes permisos computarase como de servizo efectivo para todos os efectos.
- A plenitude dos seus dereitos económicos e os do/a outro/a proxenitor/a traballador/a durante todo o período de duración do permiso e, de ser o caso, durante os períodos posteriores ao remate daquel se, de acordo coa normativa aplicable, o dereito a percibir algún concepto retributivo se determina en función do período de aproveitamento do permiso.
- O dereito para se reintegrar ao seu posto de traballo nos termos e as condicións que non lle resulten menos favorables que o aproveitamento do permiso, así como a se beneficiar de calquera mellora nas condicións de traballo que lle puidese corresponder durante a súa ausencia.



d) Os supostos de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, tanto temporal como permanente, previstos neste artigo serán os que así establezan o Código civil ou as leis civís da comunidade autónoma de Galicia, en que o acollemento temporal terá unha duración non inferior a un ano.

## D. REDUCCIÓN DA XORNADA

### D.1. Redución da xornada de traballo diaria con percepción íntegra das retribucións (106.1 LEPG / 48, 49 TRLEBEP)

Duración	Descrición	Xustificación / documentación
<p>1) Ata a metade da xornada (1 mes)</p> <p>2) Polo menos a metade da xornada (1 mes)</p>	<p>1. Para atender o coidado do/a cónxuxe ou da parella de feito, dun familiar de primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, ou dun/ha menor en acollemento preadoptivo, permanente ou simple por razóns de enfermidade moi grave, redución por horas completas de ata a metade da duración da xornada de traballo por un prazo máximo dun mes, prorrogable en circunstancias excepcionais e en razón da extrema gravidade da enfermidade padecida, ata unha duración máxima total de dous meses. Se hai máis dunha persoa titular do dereito polo mesmo feito causante, o prazo durante o cal resulta aplicable esta redución da xornada poderase ratear entre esas persoas.</p> <p>2. Para atender o coidado do/a fillo/a menor de idade por natureza ou adopción, ou nos supostos de acollemento preadoptivo, permanente ou simple dun/ha 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, concederáse unha redución por horas completas de, polo menos, a metade da duración da xornada de traballo diaria, como máximo ata que o/a menor faga os 23 anos, sempre que ambos/as os/as dous/dúas proxenitores/as, adoptantes ou acolletores/as de carácter preadoptivo, permanente ou simple, traballen. En consecuencia, o simple feito de que o/a fillo ou o/a menor suxeito/a a acollemento ou a garda con fins de adopción cumpra 18 anos de idade non será causa de extinción da redución da xornada se se mantén a necesidade do coidado directo, continuo e permanente.</p> <p>Así mesmo, manterase o dereito a esta redución de xornada ata que a persoa ao seu cargo cumpra 26 anos se, antes de alcanzar os 23 anos, acredítase, ademais, un grao de diversidade funcional igual ou superior ao 65 por cento.</p> <p>Segundo o artigo 106.1.b da LEPG, regulamentariamente estableceranse as condicións e os supostos en que a redución de xornada prevista neste apartado se poderá acumular en xornadas completas, logo da negociación coas organizacións sindicais máis representativas nas administracións públicas incluídas no ámbito de aplicación desta lei.</p> <p>Só de forma excepcional se poderá conceder unha distribución diaria irregular da redución de xornada solicitada ou mesmo a súa acumulación en xornadas de traballo</p>	<p>O/a traballador/a a quen se lle conceda este permiso ten a obriga de comunicar calquera circunstancia que implique a suspensión ou extinción do dereito ao permiso. O órgano competente en materia de persoal poderá levar a cabo as actuacións necesarias para comprobar que segue cumprindo os requisitos esixidos para a concesión do permiso.</p> <p>Redución da xornada polo coidado dun/ha fillo/a menor con cancro ou outra enfermidade grave: informe médico do/a menor, tal e como se indica na resolución; libro de familia ou inscrición do nacemento no Rexistro Civil ou certificación da inscrición no dito rexistro, ou ben, de ser o caso, documentación acreditativa do acollemento ou a adopción; vida laboral do/a outro/a proxenitor/a que acredite a súa condición de asalariado/a; e certificado que acredite que o/a outro/a proxenitor/a non cobra as súas retribucións íntegras en virtude desta redución ou como beneficiario/a da prestación establecida para este fin no réxime da Seguridade Social que lle sexa de aplicación.</p>



<p>3) 1 ano prorrogable por períodos de 6 meses</p>	<p>completas. A xustificación da necesidade desta distribución ou acumulación correspóndelle ao/á solicitante.</p> <p>Cando concorran en ambos/as os/as dous/dúas proxenitores/as, adoptantes ou acolletores/as 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/as 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/a outro/a proxenitor/a, adoptante ou acolledor/a de carácter preadoptivo, permanente ou simple, non cobre as súas retribucións íntegras en virtude deste permiso ou como beneficiario/a 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/as os/as dous/dúas proxenitores/as presten servizos no mesmo órgano ou entidade, este/a poderá limitar o exercicio simultáneo desta redución de xornada por razóns fundadas no correcto funcionamento do servizo.</p> <p>Cando a persoa enferma contraia matrimonio ou constituía unha parella de feito, terá dereito á prestación quen sexa o seu cónxuxe ou parella de feito, sempre que acredite as condicións para ser beneficiario.</p> <p>O cancro ou enfermidade grave que padeza o/a menor deberá implicar un ingreso hospitalario de longa duración que requira o seu coidado directo, continuo e permanente, durante a hospitalización e o tratamento continuado da enfermidade. Considerarase, así mesmo, como ingreso hospitalario de longa duración a continuación do tratamento médico ou o coidado do/a menor no domicilio tras o diagnóstico e a hospitalización pola enfermidade grave.</p> <p>3. Cando exista recaída do/a menor polo cancro ou pola mesma enfermidade grave que necesite coidados directos, o/a proxenitor/a, adoptante ou acolledor/a deberán acreditar a necesidade da continuación do tratamento médico, así como do coidado directo, continuado e permanente do/a menor, mediante un novo informe médico do/a mesmo/a facultativo/a que asinou o informe inicial ou da persoa que o substitúa.</p> <p>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/a menor, que se acreditará mediante declaración do/a facultativo/a do Servizo Galego de Saúde responsable da asistencia médica do/a menor, e como máximo, ata que este/a faga os 23 anos.</p> <p>O permiso suspenderase nas situacións de incapacidade temporal, durante os períodos de descanso por maternidade e paternidade e nos supostos de risco</p>	
---	--	--



	<p>durante o embarazo, así como, en xeral, cando concorra calquera causa de suspensión da relación de traballo da persoa solicitante.</p> <p>O permiso extinguirase nas seguintes circunstancias:</p> <p>a) Polo cesamento na redución da xornada, calquera que for a súa causa.</p> <p>b) Por non existir a necesidade do coidado directo, continuo e permanente do/a menor debido á melloría do seu estado de saúde ou á alta médica por curación ou falecemento.</p> <p>c) Polo cesamento do/a outro/a proxenitor/a na súa actividade laboral.</p> <p>d) Por facer o/a menor os 23 anos de idade.</p> <p>Así mesmo, o/a traballador/a a quen se lle conceda este permiso ten a obriga de comunicar calquera circunstancia que implique a suspensión ou extinción do dereito a este, e o órgano competente en materia de persoal poderá levar a cabo as actuacións necesarias para comprobar que segue cumprindo os requisitos esixidos para a concesión do permiso.</p>	
--	--	--

## D.2. Redución horaria por cargos de xestión na UDC con percepción íntegra das retribucións

Duración	Descrición	Xustificación / documentación
7 h/semana (máximo)	O PTXAS que desempeñe un cargo de xestión na UDC de acordo co establecido nos Estatutos da UDC (secretario/a académico/a, vicedecanos/as e subdirectores/as, directores/as de servizos, adxuntos/as etc.) terán dereito a unha redución horaria, e cun máximo de 7 horas /semana, acumulables con carácter mensual.	Resolución do nomeamento

## D.3. Redución da xornada de traballo diaria con diminución proporcional das retribucións (106.2 LEPG, 48, 49 TRLEBEP)

Duración	Descrición	Xustificación / documentación
a) Ata 4 horas	<p>Na solicitudes (a.1 e a.2) deberase concretar a franxa horaria exacta sobre a cal se desexa aplicar a dita redución, que será valorada polo órgano competente en materia de persoal, co fin de garantir a prestación eficiente do servizo público e conciliar a concesión desta redución coas necesidades do servizo, debidamente xustificadas.</p> <p>a.1) Por razóns de garda legal, cando se exerza o coidado directo dun/ha menor de 12 anos, dunha persoa maior que requira especial dedicación ou dunha persoa con diversidade funcional que non desempeñe actividade retribuída, concederáse unha</p>	Documento legal acreditativo da garda legal, así como, se é o caso, da idade, diversidade funcional ou dedicación especial que requira a persoa en cuestión.



b) Ata 2 horas	<p>redución por horas completas da xornada de traballo diaria, cun límite máximo de catro horas de duración.</p> <p>a.2). Por coidado directo do/a cónxuxe ou a parella de feito, ou dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade avanzada, accidente ou enfermidade, non se poida valer por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída, concederáse unha redución por horas completas da xornada de traballo diaria, cun límite máximo de catro horas de duración.</p> <p>b). Para atender o coidado de fillos/as prematuros ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, nos termos revistos polo artigo 113.2 da LEPG: redución por horas completas da súa xornada de traballo diaria de ata un máximo de dúas horas</p> <p>c). Nos supostos previstos nos números anteriores, e só de forma excepcional, poderase conceder unha distribución diaria irregular da redución da xornada solicitada ou mesmo a súa acumulación en xornadas de traballo completas. A xustificación da necesidade desta distribución ou acumulación correspóndelle á persoa solicitante.</p>	
----------------	--	--

#### D.4. Redución da xornada dunha hora retribuída ao 50 %

Duración	Descrición	Xustificación / documentación
1 hora da xornada	<p>O persoal poderá reducir unha hora da súa xornada, retribuída ao 50% pola UDC, ata que o/a seu/súa fillo/a cumpra un ano de idade.</p> <p>Esta redución só poderá ser gozada por un/ha dos/as proxenitores/as.</p> <p>Gozarase ao se incorporar ao posto de traballo tras ter consumidos todos os permisos correspondentes.</p>	Certificado de nacemento do/a fillo/a

#### D.5. Redución da xornada por interese particular

Duración	Descrición	Xustificación / documentación
Mínimo 1 hora máximo 2 horas e 30 minutos	<p>O PTXAS poderá solicitar voluntariamente a redución da súa xornada diaria de traballo por interese particular, coa correspondente redución proporcional de retribucións.</p> <p>A redución será como mínimo dunha hora e como máximo de dúas horas e trinta minutos diarios.</p> <p>Na solicitude deberá, en calquera caso, concretarse a franxa horaria exacta sobre a cal se desexa aplicar a dita redución, que será valorada polo órgano competente en materia de persoal co fin de garantir a prestación eficiente do servizo público e</p>	



	<p>conciliar a concesión desta redución coas necesidades do servizo, debidamente xustificadas.</p> <p>Só de forma excepcional se poderá conceder unha distribución diaria irregular da redución da xornada solicitada ou mesmo a súa acumulación en xornadas de traballo completas. A xustificación da necesidade desta distribución ou acumulación correspóndelle á persoa solicitante.</p> <p>A concesión da redución da xornada por interese particular estará sempre subordinada ás necesidades do servizo, debidamente xustificadas, e terá unha duración mínima de tres meses e máxima dun ano, renovable por pedimento da persoa interesada cunha antelación mínima dun mes á data de finalización. Por necesidades de xestión do servizo público afectado, os órganos competentes en materia de persoal, de oficio, poderán acordar a revogación ou a suspensión da redución da xornada, mais garantirán o dereito da persoa interesada a formular alegacións nun prazo máximo de 10 días hábiles desde a comunicación da proposta de revogación ou suspensión.</p> <p>A concesión da redución da xornada por interese particular quedará automaticamente sen efecto en caso de cambio de posto.</p>	
--	--	--

#### D.6. Redución de xornada, readaptación do tempo de traballo, vítimas violencia de xénero ou de violencia sexual sobre a muller traballadora (106.3 LEPG, 49.D TRLEBEP)

Duración	Descrición	Xustificación / documentación
	<p>As funcionarias vítimas de violencia de xénero teñen dereito:</p> <ol style="list-style-type: none"><li><b>1. Faltas de asistencia:</b> As faltas de asistencia, totais ou parciais, das traballadoras vítimas de violencia de xénero ou de violencia sexual 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.</li><li><b>2. Medidas de flexibilización e redución:</b> Para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito de asistencia social integral, as funcionarias terán dereito ás seguintes medidas:<ol style="list-style-type: none"><li><b>a) Reordenación do tempo de traballo:</b> A través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou de outras formas de ordenación do tempo de traballo que resulten aplicables.</li><li><b>b) Redución da xornada:</b> por horas completas e coa diminución proporcional das súas retribucións na medida en que sexa necesario para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito de asistencia social integral, No suposto enunciado no parágrafo anterior, a funcionaria pública manterá as súas retribucións íntegras cando reduza a súa xornada nun terzo ou menos.</li></ol></li></ol>	<p>O informe pertinente deberase presentar nos sete días inmediatamente seguintes ao feito causante.</p>



	<p><b>3. Acreditación da necesidade das medidas e duración:</b> Para a concesión da redución de xornada ou da reordenación do tempo de traballo deberá acreditarse a condición de vítima de violencia nos termos previstos na normativa vixente, así como a necesidade das medidas solicitadas para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito de asistencia social integral a través dun informe emitido polos servizos de saúde, polos servizos sociais competentes ou por outros recursos públicos especializados, como os centros de crise 24 horas no caso de violencias sexuais.</p> <p>Estas medidas concederanse por 1 ano renovable por períodos anuais sucesivos. Tanto a concesión como a renovación acreditaranse anualmente.</p>	
--	---	--

#### D.7. Redución de xornada, reordenación do tempo de traballo, vítimas actividade terrorista (106.7 LEPG, 49.f TRLEBEP)

Duración	Descrición	Xustificación / documentación
	<p>De conformidade coa lexislación básica estatal, para facer efectivo o seu dereito á protección e á asistencia social integral, o persoal funcionario que sufrise danos físicos ou psíquicos como consecuencia da actividade terrorista, o seu cónxuxe ou persoa con análoga relación de afectividade, e os fillos dos feridos e falecidos, sempre que teñan a condición de persoal funcionario e de vítimas do terrorismo de acordo coa lexislación vixente, así como o persoal funcionario ameazado nos termos do artigo 5 da Lei 29/2011, do 22 de setembro, de recoñecemento e protección integral ás vítimas do terrorismo, contando co recoñecemento previo do Ministerio do Interior ou cunha sentenza xudicial firme, terán dereito á redución da xornada con diminución proporcional da retribución, ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que sexan aplicables, nos termos que estableza a Administración competente en cada caso. Estas medidas adoptaranse e manteranse no tempo en tanto que resulten necesarias para a protección e asistencia social integral da persoa a que se lle concede, xa sexa por razón das secuelas provocadas pola acción terrorista, xa sexa pola ameaza a que se atopa sometida, nos termos previstos regulamentariamente.</p>	

#### Garantías do persoal

Ademais de nos supostos regulados neste apartado, o persoal funcionario terá dereito á redución da súa xornada de traballo ou a outras adaptacións desta nos supostos e cos requisitos que regulamentariamente se establezan.



## ÍNDICE

*Introdución*

*Primeiro. Calendario laboral*

*Segundo. Xornada e horarios de traballo*

*Terceiro. Cambio de quenda nos servizos*

*Cuarto. Vacacións*

*Quinto. Xustificación de ausencias e baixas*

*Sexto. Permisos e licenzas*

*Sétimo. Servizos extraordinarios*

*Oitavo. Comisión técnica de seguimento*

*Disposición adicional primeira. Suplencias*

*Disposición adicional segunda. Persoal laboral*

*Disposición adicional terceira. Persoal de convenios e proxectos*

*Disposición adicional cuarta. Horarios reducidos negociados*

*Disposición adicional quinta. Salas de repouso e salas de lactación*

*Disposición adicional sexta. Definicións*

*Disposición adicional sétima. Melloras automáticas*

*Disposición transitoria*

*Disposición derogatoria*

*Disposición final*

## ÍNDICE DE PERMISOS E LICENZAS

*ANEXO I Permisos, licenzas, permisos de conciliación e redución de xornada*

### **A. Permisos retribuídos**

*A.1. Permisos por falecemento, accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica dun familiar*

*A.2. Permisos para realizar funcións sindicais, de formación sindical ou de representación do persoal*

*A.3. Permiso por traslado de domicilio*

*A.4. Permiso para concorrer a exames finais, probas definitivas de aptitude e probas selectivas no ámbito do emprego público*

*A.5. Permiso para realizar tratamentos de fecundación asistida*

*A.6. Permisos para realizar exames prenatais e técnicas de preparación ao parto e permiso nos casos de adopción, acollemento ou garda con fins de adopción*

*A.7. Permiso retribuído para as traballadoras en estado de xestación*



*A.8. Permiso por nacemento de fillos/as prematuros/as ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados/as a continuación do parto*

*A.9. Permiso por lactación*

*A.10. Permiso por accidente ou enfermidade moi grave dun familiar de primeiro grao de consanguinidade ou afinidade*

*A.11. Permisos para cumprir deberes inescusables de carácter público ou persoal, e de deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral*

*A.12. Permiso por asuntos particulares*

*A.13. Permiso por días de libre elección*

*A.14. Permiso por compensación lectiva*

*A.15. Permiso por matrimonio ou unión de feito*

*A.16. Permiso por separación legal ou divorcio*

*A.17. Permisos para a formación militar dos/as reservistas voluntarios/as ou dos/as aspirantes a tal condición*

*A.18. Permiso para asistir a cursos de formación e perfeccionamento*

*A.19. Permiso para colaborar nas probas de acceso á universidade (ABAU)*

*A.20. Permiso por razón de violencia de xénero sobre a muller*

*A.21. Permiso por enfermidade/asistencia médica (tempo indispensable)*

*A.22. Permiso por asuntos particulares sen retribución*

## **B. Licenzas**

*B.1. Licenza por risco no embarazo ou durante o período de lactación natural*

*B.2. Licenza por asuntos propios*

*B.3. Licenza por enfermidade*

*B.4. Licenza para realizar estudos sobre materias directamente relacionadas coa Administración pública*

*B.5. Licenzas para participar en proxectos ou programas de cooperación para o desenvolvemento e de acción humanitaria*

*B.6. Licenza para supostos de hospitalización prolongada*

## **C. Permisos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral**

*C.1. Permiso por parto (permiso para a nai biolóxica)*

*C.2. Permiso por adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, tanto temporal como permanente*



*C.3. Permiso por adopción ou acollemento internacional*

*C.4. Permiso do proxenitor diferente da nai biolóxica por nacemento, acollemento, garda con fins de adopción acollemento ou adopción dun/ha fillo/a*

*C.5. Permiso parental*

**D. Redución da xornada**

*D.1. Redución da xornada de traballo diaria con percepción íntegra das retribucións. Redución horaria por cargos de xestión*

*D.2. Redución horaria por cargos de xestión na UDC con percepción íntegra das retribucións*

*D.3. Redución da xornada de traballo diaria con diminución proporcional das retribucións*

*D.4. Redución da xornada dunha hora retribuída ao 50 %*

*D.5. Redución da xornada por interese particular*

*D.6. Redución de xornada, readaptación do tempo de traballo, vítimas violencia de xénero ou de violencia sexual sobre a muller traballadora*

*D.7. Redución de xornada, readaptación do tempo de traballo, vítimas actividade terrorista*