

**NORMATIVA REGULADORA:**

Lei 2/2015 de Empleo Público de Galicia (DOG 24-5-2015).

Resolución do 24-2-2016, da Dirección Xeral da Función Pública, pola que se ditan Instrucións sobre o Réxime de Vacacións, Permisos e Licenzas (DOG 4-3-2016).

**APLICABLE A:**

Persoal Funcionario da Xunta de Galicia.

Persoal Laboral da Xunta de Galicia (ver tamén ET e Convenio Colectivo da Xunta).

Persoal Funcionario e Laboral das Entidades Públicas Instrumentais do Sector Público Autonómico de Galicia do art. 45.a) da LOFAXGA (Organismos Autónomos, Axencias Públicas Autonómicas, Entidades Públicas Empresariais, Consorcios Autonómicos).

**NON SE APLICA AO PERSOAL DOCENTE, AO PERSOAL DA ADMINISTRACIÓN DE XUSTIZA E AO PERSOAL ESTATUTARIO DO SERVIZO GALEGO DE SAÚDE, QUE SE REXERÁN NESTA MATERIA POLAS SÚAS NORMAS ESPECÍFICAS.**

**VACACIONES**

**(Artigo 132 da Lei 2/2015, do 29 de abril)**

1. As vacacións anuais retribuídas do persoal funcionario e do persoal laboral terán unha duración de **22 días hábiles** por ano completo de servizos, ou dos días que correspondan proporcionalmente se o tempo de servizos efectivos durante o ano foi menor. Non obstante, o persoal funcionario e o persoal laboral terán dereito ao gozo dos seguintes días de vacacións, por ano completo de servizos, ou dos días que correspondan proporcionalmente se o tempo de servizos efectivos durante o ano foi menor, ao completar os anos de antigüidade que a continuación se indican:

Quince anos de servizo: **23 días hábiles.**

Vinte anos de servizo: **24 días hábiles.**

Vinte e cinco anos de servizo: **25 días hábiles.**

Trinta ou máis anos de servizo: **26 días hábiles.**

Os ditos días de vacacións poderanse gozar desde o día seguinte ao do cumprimento dos correspondentes anos de servizo. Para estes efectos, non se considerarán como días hábiles os sábados, sen prexuízo das adaptacións que se establezan para os horarios especiais. Non obstante, para o persoal que traballe a quendas considéranse inhábiles os días de descanso semanal obrigatorio e os festivos que o/a traballador/a teña asignados nas táboas ou cadros horarios pendentes de gozar.

2. As vacacións gozaranse, con autorización previa, e sempre que resulte compatible coas necesidades do servizo, dentro do ano natural e ata o **31 de xaneiro** do ano seguinte, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos. Polo menos, a metade das vacacións deberá ser gozada preferentemente entre os días 1 de xuño ao 30 de setembro e, no caso de que a metade das vacacións coincida en número impar, arredondarase á baixa o número de días de vacacións que se deben gozar neste período.

Non obstante e sempre que as necesidades de servizo o permitan, dos días de vacacións previstos no punto 1 poderase solicitar o **gozo independente de ata 6 días hábiles** por ano natural, que poderán acumularse aos días de asuntos particulares.

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

Se o tempo en servizo activo foi inferior ao ano natural, gozase un número de días de vacacións proporcionais ao tempo traballado, que se arredondarán á alza (maior ou igual ao 0,5) a favor do persoal solicitante.

Así mesmo, ao persoal que proceda da situación de servizos especiais/excedencia forzosa e da situación de servizo noutras administracións públicas, unha vez que se produza o reingreso ao servizo activo, así como o persoal que teña un permiso sindical a tempo completo e se incorpore ao seu posto de traballo, recoñeceránselle os días de vacacións relativos ao tempo efectivamente traballado en ambas as situacións e que non fosen gozados. Para estes efectos, deberán acreditarse os días de vacacións de que, de ser o caso, gozou durante as ditas situacións.

4. Nos casos de coincidencia do período ordinario de vacacións cos permisos por lactación, parto, adopción ou acollemento, ou doutra persoa proxenitora por parto, adopción ou acollemento dun fillo ou filla ou por razón de violencia de xénero, a persoa interesada terá dereito á fixación dun período alternativo de vacacións, e neste caso poderá acumular os días de asuntos particulares.

5. O persoal funcionario e o persoal laboral que se atopen na situación de incapacidade temporal con anterioridade ao comezo das vacacións poderán gozar as ditas vacacións mesmo máis alá do 31 de xaneiro do ano seguinte, sempre que a situación de baixa non permita o seu gozo con anterioridade ao remate do ano natural. En todo caso, as vacacións terán que gozarse a partir da situación de alta, sempre que non transcorresen máis de 18 meses a partir do final do ano en que se orixinasen as ditas vacacións.

Se durante o gozo do período de vacacións sobrevén unha situación de incapacidade temporal, o período de vacacións quedará interrompido e poderá gozarse o tempo que reste nun período distinto nas mesmas condicións previstas no punto anterior.

6. Recoñécese o dereito á elección do período de vacacións a favor das mulleres xestantes e a preferencia de elección de mulleres e homes con fillas ou fillos menores de doce anos ou persoas maiores dependentes ao seu coidado directo. Terán prioridade as persoas que reúnan a condición de persoa proxenitora de familia numerosa, dentro deste grupo. Para estes efectos, a dependencia acreditarase:

– Co certificado de empadroxamento que acredite a convivencia co familiar, e

– Co documento oficial que acredite a necesidade de asistencia do familiar: certificado médico ou informe de saúde, certificado expedido pola consellería competente en materia de política social ou, na súa falta, informe social dos servizos sociais comunitarios municipais.

No caso de que haxa varios beneficiarios con preferencia de elección, elixirá o de máis antigüidade na Administración, debendo establecerse un ciclo rotativo entre todos os traballadores da unidade administrativa afectada.

No caso de que os/as traballadores/as dunha unidade administrativa en que ningún deles teña preferencia de elección soliciten o mesmo período vacacional, elixirá o de máis antigüidade na Administración, debendo establecerse un ciclo rotativo entre todos/as os/as traballadores/as da unidade administrativa afectada.

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

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

9. Cando se produza o cesamento do persoal interino ou laboral temporal antes de completar o ano de servizo e non puidese gozar das vacacións por necesidades do servizo, terá dereito ao aboamento da parte proporcional das súas vacacións, a non ser que a causa do cesamento veña motivada pola adquisición da condición de funcionario/a de carreira ou persoal laboral fixo desta Administración. Neste caso, computaranse os servizos prestados como persoal interino ou como laboral temporal para efectos do cómputo do período de vacacións.

10. Para garantir a continuidade asistencial e unha correcta prestación dos servizos públicos, como regra xeral para o persoal a quendas o número máximo de solicitudes de vacacións autorizables será da metade das presenzas de cada departamento ou unidade durante o período de verán e dun terzo durante o período de Nadal..

**Art. 59, Ley Orgánica 3/2007:** Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

**El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en Sentencia del 20-1-2009, estableció lo siguiente:**

Un trabajador que no haya podido disfrutar de toda o parte de sus Vacaciones Anuales Retribuidas por haber estado de Baja por Enfermedad o Maternidad:

1º. Conserva el derecho a disfrutar las Vacaciones Anuales Retribuidas aún después de finalizar el año natural y este derecho no puede suprimirse ni siquiera mediante Leyes de los Estados de la U.E.

2º. Si finalizada la baja por enfermedad o maternidad, fuera imposible disfrutar las Vacaciones, por haber finalizado la relación laboral, el trabajador tiene derecho a Compensación Económica equivalente a sus retribuciones ordinarias.

**El Tribunal Supremo, en España, dictó Sentencia (Sala de lo Social, Sala General, Fecha: 24-6-2009; Recurso de Unificación de Doctrina nº 1542/2008), en la que aplica la Jurisprudencia del TJUE, exactamente en el mismo sentido.**

**El TJUE dictó también Sentencia (21-6-2012; Sala 5ª; Asunto C-78/11), en la que se reconoce que un trabajador que cayera en situación de "Incapacidad Temporal" estando ya disfrutando de las Vacaciones, tiene derecho a disfrutar esa parte de las Vacaciones, una finalizada la situación de IT: "el trabajador tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales retribuidas coincidentes con un período de baja por enfermedad en un período posterior, con independencia del momento en que haya sobrevenido esa incapacidad laboral."**

## REDUCCIÓNS DE XORNADA CON RETRIBUCIÓNS

(Artigo 106.1 da Lei 2/2015, do 29 de abril)

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

1. Para atender o **coidado do cónxuxe ou parella de feito, dun familiar de 1º grao de consanguinidade ou afinidade, ou dun menor** en acollemento preadoptivo, permanente ou simple por razóns de **enfermidade moi grave**, concederáse unha redución por horas completas de ata tres horas ou a metade da duración da xornada de traballo diaria por un prazo máximo **dun mes**, prorrogable en circunstancias excepcionais e en razón da extrema gravidade da enfermidade padecida, ata unha duración máxima total de **2 meses**.

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

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

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

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

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

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

exixirase que a declaración sexa cuberta, ademais, polo médico do centro responsable da atención do menor.

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

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

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

O permiso extinguirase polas seguintes circunstancias:

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

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

## REDUCCIÓNS DE XORNADA CON DIMINUCIÓN DE RETRIBUCIÓNS

(Artigo 106.2 da Lei 2/2015, do 29 de abril)

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

1. Por razóns de garda legal, cando se exerza o **coidado directo dalgún menor de 12 anos**, dunha **persoa maior que requira especial dedicación ou dunha persoa con discapacidade que non desempeñe actividade retribuída**, concederase unha redución por horas completas da xornada de traballo diaria, cun **límite máximo de 4 horas de duración**. Na solicitude deberase concretar a franxa horaria exacta sobre a cal opera a dita redución, que será valorada polo órgano competente en materia de persoal, co fin de garantir a prestación eficiente do servizo público e conciliar a concesión desta redución coas necesidades do servizo debidamente xustificadas.
2. Por **coidado directo do cónxuxe ou parella de feito ou dun familiar ata o 2º grao de consanguinidade ou afinidade** que, por razóns de idade avanzada, accidente ou enfermidade, non se poida valer por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída, concederase unha redución por horas completas da xornada de traballo diaria, cun límite **máximo de 4 horas de duración**. Na solicitude deberase concretar a franxa horaria exacta sobre a cal opera a dita redución, que será valorada polo órgano competente en materia de persoal, co fin de garantir a prestación eficiente do servizo público e conciliar a concesión desta redución coas necesidades do servizo debidamente xustificadas.
3. Nos supostos previstos nos números anteriores e só de forma excepcional, poderase conceder unha distribución diaria irregular da redución de xornada solicitada ou mesmo a súa acumulación en xornadas de traballo completas. A xustificación da necesidade desta distribución ou acumulación corresponde ao solicitante.

## REDUCIÓN DE XORNADA POR INTERESE PARTICULAR

(Artigo 5.2 da Lei 1/2012, do 29 de febreiro)

O persoal funcionario e o persoal laboral poderán solicitar voluntariamente a redución de xornada por interese particular, coa correspondente redución proporcional de retribucións. A redución será, como **mínimo, dunha hora e, como máximo, de 2 horas e 30 minutos diarios**.

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

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

A concesión da redución de xornada por interese particular estará sempre subordinada ás necesidades do servizo debidamente xustificadas e terá unha duración **mínima de 3 meses e máxima dun ano**, renovable por pedimento da persoa interesada cunha antelación mínima dun mes á data de finalización. Por necesidades de xestión do servizo público afectado, os órganos competentes en materia de persoal, de oficio, poderán acordar a revogación ou a suspensión da redución de xornada, garantindo o dereito do interesado a formular alegacións nun prazo máximo de dez días hábiles desde a comunicación da proposta de revogación ou suspensión.

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

## PERMISOS POR FALECIMENTO, ACCIDENTE OU ENFERMIDADE GRAVES, HOSPITALIZACIÓN OU INTERVENCIÓN CIRÚRXICA DUN FAMILIAR

LEPG. Artigo 108.

1. Nos casos de falecemento, accidente ou enfermidades graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario do cónxuxe ou parella de feito ou dun familiar dentro do **1º grao** de consanguinidade ou afinidade, o persoal funcionario e o persoal laboral teñen dereito a un permiso de **3 días hábiles** se o suceso se produce na mesma localidade e de **5 días hábiles** se o suceso se produce en distinta localidade.
2. Nos casos de falecemento, accidente ou enfermidades graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario dun familiar dentro do **2º grao** de consanguinidade ou afinidade, o persoal funcionario e o persoal laboral teñen dereito a un permiso de **2 días hábiles** se o suceso se produce na mesma localidade e de **4 días hábiles** se o suceso se produce en distinta localidade.
3. Nos casos de falecemento, os días en que se faga uso deste permiso deberán ser consecutivos e inmediatamente posteriores ao feito que xera o dereito a el. Nos demais casos, poderá facerse **uso dos días de forma descontinua** mentres persista o feito causante e ata o máximo de días establecido.

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

4. Para os efectos do goce deste permiso considéranse inhábiles os sábados, domingos e festivos, sen prexuízo das adaptacións que se establezan para as xornadas especiais de traballo. Non obstante, para o persoal que traballe a quendas considéranse inhábiles os días de descanso semanal obrigatorio e os festivos que o/a traballador/a teña asignados nas táboas ou cadros horarios pendentes de gozar.

5. Para o cómputo dos prazos na mesma ou distinta localidade tomarase como referencia o termo municipal da residencia habitual da persoa funcionaria ou laboral.

No caso de intervención **cirúrxica sen hospitalización que requira repouso domiciliario**, será a localidade en que se realice o repouso domiciliario a que se debe tomar como referencia con respecto ao termo municipal da residencia da persoa funcionaria. Neste caso, se os días de repouso domiciliario son inferiores ao tempo máximo deste permiso, este quedará limitado aos días do repouso domiciliario.

No caso de **hospitalización**, entenderase que esta se produce cando implique a estancia hospitalaria que inclúe unha noite e unha comida principal no centro hospitalario. Neste caso, se os días de hospitalización son inferiores ao tempo máximo deste permiso, este quedará limitado aos días de hospitalización, agás que esta hospitalización leve consigo repouso domiciliario. Neste caso, este tempo computarase para completar o período máximo permitido.

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

## PERMISOS POR TRASLADO DE DOMICILIO

### LEPG. Artigo 109.

1. O persoal funcionario e o persoal laboral teñen dereito a un permiso por traslado de domicilio **dun día natural** de duración se o traslado ten lugar dentro da mesma localidade e de **2 días naturais** se implica cambio de residencia a outra localidade.

2. Se a unidade familiar está integrada por dúas ou máis persoas, a duración do permiso é de **2 días naturais** se ten lugar dentro da mesma localidade e de catro días naturais se implica cambio de residencia a outra localidade.

3. O permiso entenderase referido ao día en que se produza o efectivo traslado de domicilio na localidade de residencia, e cando teña unha duración superior a un día natural, gozarse con carácter ininterrompido, e deberá acreditarse documentalmente o traslado, con posterioridade.

## PERMISOS PARA A REALIZACIÓN DE FUNCIÓNS SINDICAIS, DE FORMACIÓN SINDICAL OU DE REPRESENTACIÓN DO PERSOAL

### LEPG. Artigo 110.

O persoal funcionario ten dereito aos permisos necesarios para a realización de funcións sindicais, de formación sindical ou de representación do persoal nos termos que se determinen.

Crédito Horario para Funcionarios Delegados de Personal y Juntas de Personal: art. 41 del EBEP.

Crédito Horario para Personal Laboral, Delegados de Personal y Comités de Empresa: art. 68 del ET.

Crédito Horario para Delegados Sindicales de Secciones Sindicales: art. 10 Ley Orgánica de Libertad Sindical.

## PERMISO PARA CONCORRER A EXAMES FINAIS, PROBAS DEFINITIVAS DE APTITUDE E PROBAS SELECTIVAS NO ÁMBITO DO EMPREGO PÚBLICO

### LEPG. Artigo 111.

1. O persoal funcionario e o persoal laboral teñen dereito a un permiso para concorrer a exames finais ou outras probas definitivas de aptitude, así como para concorrer a probas selectivas no ámbito do emprego público. A duración deste permiso abranguerá **os días da súa realización**.

2. Para os efectos deste permiso, enténdese por «exames finais ou outras probas definitivas de aptitude» aquelas tendentes á obtención dun título académico ou profesional.

Non están incluídos exames ou probas de aptitude doutro carácter, como os que se realicen para obter permisos de condución de vehículos ou similares.

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

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

## PERMISO POR LACTACIÓN

### (Artigo 112 da Lei 2/2015, do 29 de abril)

1. Por lactación dun fillo ou filla **menor de 12 meses**, o persoal funcionario e o persoal laboral teñen dereito a ausentarse do posto de traballo durante **unha hora diaria**, a cal se pode dividir en dúas fraccións de media hora, ou ben a unha redución da xornada de traballo diaria nunha hora que, a elección da persoa titular do dereito, pode aplicarse ao inicio ou ao final da xornada de traballo, ou dividirse en dúas fraccións de media hora e aplicarse ao inicio e ao final da xornada.

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

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

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

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

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

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

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

**PERMISO POR NACEMENTO DE FILLOS PREMATUROS OU QUE POR CALQUERA OUTRA CAUSA DEBAN PERMANECER HOSPITALIZADOS A CONTINUACIÓN DO PARTO**

**(Artigo 113 da Lei 2/2015, do 29 de abril)**

1. Nos casos de nacemento de fillas/os prematuras/os ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, o persoal funcionario e o persoal laboral teñen dereito a ausentarse do posto de traballo durante un **máximo de 2 horas diarias** mentres dure o período de hospitalización, coa **percepción íntegra** das súas retribucións.
2. Así mesmo, nestes mesmos casos o persoal funcionario e o persoal laboral teñen dereito a unha redución por horas completas da súa xornada de traballo diaria de ata un **máximo de 2 horas**, coa diminución proporcional das súas retribucións.
3. Mentres a/o filla/o prematura/o permaneza no centro hospitalario, poderá facerse uso acumulado dos dereitos previstos nos parágrafos 1 e 2, coas repercusións retributivas que en cada caso se indica. A redución de xornada con dedución retributiva prevista no parágrafo 2 procederá tamén a partir da alta hospitalaria, mentres a/o filla/o prematura/o precise coidados, polo tempo que determine o informe médico.

**PERMISOS PARA A REALIZACIÓN DE EXAMES PRENATAIS E TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AO PARTO E PERMISOS NOS CASOS DE ADOPCIÓN, ACOLLEMENTO OU GARDA CON FINS DE ADOPCIÓN**

**(Artigo 114 da Lei 2/2015, do 29 de abril, e artigo 48.e) do RD-Legislativo 5/2015, do 30 de outubro)**

1. As persoas funcionarias e laborais embarazadas teñen dereito aos permisos necesarios para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto.
2. O persoal funcionario e laboral ten dereito aos permisos necesarios para acompañar o cónxuxe ou a parella de feito á realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto.
3. O persoal funcionario e laboral ten dereito a un permiso polo tempo indispensable nos casos de adopción, acollemento ou garda con fins de adopción, para a asistencia ás preceptivas sesións de información e preparación e para a realización dos preceptivos informes psicolóxicos e sociais previos á declaración de idoneidade, que deban realizarse dentro da xornada de traballo.
4. A duración destes permisos limitarase ao tempo preciso para a súa realización e a súa concesión condicionase á xustificación previa da necesidade de realizalo dentro da xornada de traballo.

**PERMISOS PARA A REALIZACIÓN DE TRATAMENTOS DE FECUNDACIÓN ASISTIDA**

**LEPG. Artigo 115.**

1. O persoal funcionario ten dereito aos permisos retribuídos necesarios para a realización de tratamentos de fecundación asistida. A duración destes permisos limitarase ao tempo preciso para a práctica dos ditos tratamentos e a súa concesión condicionase á xustificación previa da necesidade da realización daqueles dentro da xornada de traballo. Se a necesidade de desprazamento para recibir o tratamento o xustifica, a duración do permiso será de dous días hábiles.
2. O persoal funcionario ten dereito aos permisos necesarios para acompañar o cónxuxe ou a parella de feito á realización de tratamentos de fecundación asistida, nos termos establecidos pola alínea anterior.

**PERMISOS POR ACCIDENTE OU ENFERMIDADE MOI GRAVES**

**(Artigo 116 da Lei 2/2015, do 29 de abril)**

1. Nos casos de accidente ou enfermidade **moi graves** do cónxuxe ou parella de feito ou dun familiar dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, o persoal funcionario e o persoal laboral teñen dereito a un permiso retribuído para atender o coidado desas persoas, cunha duración **máxima de 30 días naturais**.
2. Cada accidente ou enfermidade xera o dereito a un único permiso que, dentro da duración máxima de trinta días naturais, se pode empregar de forma separada ou acumulada. Este permiso require un informe médico que determine que o accidente ou a enfermidade é moi grave e a necesidade de coidados para atender a persoa enferma.

**PERMISOS PARA O CUMPRIMENTO DE DEBERES INESCUSABLES DE CARÁCTER PÚBLICO OU PERSOAL, DE DEBERES RELACIONADOS COA CONCILIACIÓN DA VIDA FAMILIAR E LABORAL E MAIS DE ASISTENCIA A CONSULTAS E REVISIÓNS MÉDICAS**

**(Artigo 117 da Lei 2/2015, do 29 de abril)**

1. O persoal funcionario e o persoal laboral teñen dereito aos permisos necesarios para o cumprimento de deberes inescusables de carácter público ou persoal e de deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral. A duración destes permisos limitarase ao **tempo indispensable** para o cumprimento dos deberes que os xustifican.
2. Así mesmo, o persoal funcionario e o persoal laboral teñen dereito a ausentarse do seu posto de traballo durante o tempo indispensable para a asistencia a consultas e revisións médicas, sempre que estas se deban realizar durante a xornada laboral e se atopen incluídas na carteira de servizos do sistema sanitario público.
3. O deber inescusable debe ser **personalísimo**, sen posibilidade de execución por medio de representante ou substituto e, en todo caso, deberá xustificarse debidamente a imposibilidade de cumprimento deste deber fóra da xornada laboral.  
**Para os efectos deste permiso, enténdese por deber inescusable de carácter público ou persoal:**
  - a) Comparecencia obrigatoria por citacións instadas por órganos xudiciais, comisarías ou calquera outro organismo oficial.
  - b) Cumprimento de deberes cidadáns derivados dun proceso electoral.
  - c) Asistencia a reunións dos órganos de goberno e comisións dependentes destes cando deriven estritamente do cargo electivo de concelleira ou concelleiro, así como de deputada ou deputado, ou senadora ou senador.
  - d) Asistencia como membro ás sesións dun tribunal de selección ou provisión, con nomeamento da autoridade competente.
  - e) Obrigas cuxo incumprimento xeren á persoa interesada unha responsabilidade de orde civil, penal ou administrativa.
  - f) O emprego de tempo necesario para facer unha doazón de sangue, medula ou plaquetas, de acordo co disposto no Real decreto 1088/2005, do 16 de setembro.
  - g) Asistencia dos/das deportistas de alto nivel ás competicións de carácter internacional, así como as súas concentracións preparatorias, de acordo co disposto no Real decreto 971/2007, do 13 de xullo.
4. Considéranse deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral o exercicio de actividades inescusables

vinculadas directamente ao ámbito familiar do titular do dereito. En todo caso, será requisito indispensable que se xustifique unha situación de dependencia directa respecto da persoa titular do dereito e que se trate dunha situación non protexida polos restantes permisos.

**Para efectos deste permiso, enténdese por deberes relacionados coa conciliación da vida persoal e familiar, entre outros:**

**a)** O acompañamento ás revisións médicas, aos tratamentos de quimioterapia e radioterapia, así como ás intervencións médicas invasivas (biopsias, colonoscopias, gastroscopias e outras de características similares), das fillas e fillos discapacitados/os, das fillas e dos fillos menores de idade e das persoas maiores ao seu cargo polo tempo necesario, con aviso previo presentando a solicitude de permiso, en que se sinalará a hora prevista da consulta.

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

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

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

**c)** A asistencia do pai, nai, titor ou titora con fillos/as con discapacidade a reunións de coordinación do seu centro de educación especial onde reciba tratamento ou para acompañalo se ten que recibir apoio adicional no ámbito sanitario.

**PERMISOS POR ASUNTOS PARTICULARES**

**(Artigo 118 da Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia)**

1. Ao longo do ano, o persoal funcionario e o persoal laboral teñen dereito a **6 días** de permiso por asuntos particulares, sen necesidade de xustificación.

Así mesmo, este persoal terá dereito ao gozo de **2 días adicionais** de permiso por asuntos particulares ao cumprir o **6º trienio**, que se incrementará **nun día adicional por cada trienio cumprido a partir do 8º**. O gozo destes días poderán ser exercido desde o día seguinte á data en que se xere tal dereito.

A concesión deste permiso queda condicionada ás necesidades do servizo debidamente xustificadas. Os días por asuntos particulares poderán acumularse aos días de vacacións que se poden gozar de forma independente (6 días hábiles).

Así mesmo, con carácter excepcional e condicionado ás necesidades do servizo, tamén se poderán acumular todos os días de asuntos particulares á totalidade das vacacións anuais.

2. O persoal poderá distribuír os ditos días ao longo do ano, e terase en conta que a súa ausencia non provoque unha especial dificultade no normal desenvolvemento do traballo, respectando sempre as necesidades do servizo. Cando por estas razóns non sexa posible gozar destes días antes de finalizar o mes de decembro, poderán concederse ata o **31 de xaneiro** do ano seguinte.

3. Os días de asuntos particulares corresponderán polos servizos prestados cada ano natural na situación de servizo activo. Se o tempo en servizo activo foi inferior ao ano natural, gozaranse un número de días de asuntos particulares proporcionais ao tempo traballado, que se arredondarán á alza (maior ou igual ao 0,5) a favor do persoal solicitante.

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

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

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

**PERMISO POR MATRIMONIO OU UNIÓN DE FEITO**

**(Artigo 119 da Lei 2/2015, do 29 de abril)**

1. Terá unha duración de **15 días naturais ininterrompidos**, con plenitude de dereitos económicos, e deberá gozarse en datas que comprendan o día do feito causante ou inmediatamente despois. Este permiso poderá acumularse ao período vacacional anual. Os/as mesmos/as cónxuxes que contraian matrimonio en sede civil e que con posterioridade o fagan en sede relixiosa non terán dereito a gozar dun novo permiso por esta causa.

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

**PERMISO RETRIBUÍDO PARA AS MULLERES EN ESTADO DE XESTACIÓN**

**(Disposición adicional décimo sexta do Real decreto legislativo 5/2015, do 30 de outubro)**

As funcionarias e as laborais en estado de xestación terán dereito a un permiso retribuído, a partir do día primeiro da **semana 37 de embarazo**, ata a data do parto.

No suposto de xestación múltiple, este permiso poderá iniciarse o primeiro día da **semana 35 de embarazo**, ata a data do parto.

**PERMISOS PARA A FORMACIÓN MILITAR DOS RESERVISTAS VOLUNTARIOS OU DOS ASPIRANTES A TAL CONDICIÓN**

**LEPG. Artigo 120.**

O persoal funcionario que teña a condición de reservista voluntario ou aspire a adquirir tal condición ten dereito aos permisos necesarios para a realización dos períodos de formación militar, básica e específica, e de formación continuada

previstos na lexislación da carreira militar.

**Art. 134, Ley 39/2007:**

Los reservistas voluntarios y los aspirantes a adquirir tal condición, en el supuesto de que fueran trabajadores por cuenta ajena, tendrán los siguientes derechos:

Los períodos de formación militar, básica y específica, y de formación continuada a que se refiere el artículo 127 tendrán la consideración de permisos retribuidos, previo acuerdo con la empresa.

La activación de los reservistas para prestar servicios en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa, previstos en el artículo 123, se considerará, también previo acuerdo con la empresa, causa de suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad.

Los reservistas voluntarios y los aspirantes a adquirir tal condición, en el caso de que fueran funcionarios al servicio de las Administraciones Públicas, tendrán los siguientes derechos: Los períodos de formación militar, básica y específica, y de formación continuada a los que se refiere el artículo 127 serán considerados como permiso regulado en el artículo 48 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Los períodos de activación para prestar servicios en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa, previstos en el artículo 123, serán considerados como situación de servicios especiales para los funcionarios de carrera.

**PERMISO POR PARTO, ADOPCIÓN OU ACOLLEMENTO**

**LEPG. Artigo 121. Permiso por Parto.**

1. Nos casos de parto, a nai funcionaria ten dereito a un permiso retribuído de **18 semanas** ininterrompidas, que se distribuirán a elección da persoa titular do dereito, sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto.

**2. A duración do permiso previsto neste artigo ampliarase nos casos e polos períodos que a seguir se determinan:**

a) Discapacidade do fillo, **2 semanas máis**.

b) Partos múltiples, **2 semanas máis** por cada fillo a partir do segundo.

c) Partos prematuros e aqueles nos cales, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, tantos días como o neonato se encontre hospitalizado, ata un **máximo de 13 semanas adicionais**.

3. Cando os dous proxenitores traballen, a nai poderá optar por que o outro proxenitor faga uso dunha parte determinada e ininterrompida do período do permiso posterior ao parto, de forma simultánea ou sucesiva ao da nai, sen que nos casos de aproveitamento simultáneo a suma dos períodos de duración do permiso poida exceder os límites establecidos neste artigo. O outro proxenitor poderá seguir facendo uso do permiso por parto aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo esta se encontre en situación de incapacidade temporal.

4. Nos casos de falecemento da nai, o exercicio do dereito ao permiso previsto neste artigo corresponderá ao outro proxenitor, descontándose, de ser o caso, o período de duración do permiso consumido pola nai falecida.

5. Do permiso previsto neste artigo pódese facer uso a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan e nos termos que regulamentariamente se determinen.

6. Durante a duración do permiso previsto neste artigo o persoal funcionario pode participar nos cursos de formación que convoque a Administración pública.

**LEPG. Artigo 122. Permiso por adopción ou acollemento.**

1. Nos casos de adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, o persoal funcionario ten dereito a un permiso retribuído de **18 semanas** ininterrompidas, do que se fará uso, por elección da persoa titular do dereito, en calquera momento posterior á efectividade da resolución xudicial pola que se constituía a adopción ou á efectividade da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, sen que en ningún caso un mesmo menor poida dar dereito a varios períodos de aproveitamento deste permiso.

**2. A duración do permiso previsto neste artigo ampliarase nos casos e polos períodos que a seguir se determinan:**

a) Discapacidade do menor adoptado ou acollido, **2 semanas máis**.

b) Adopción ou acollemento múltiple, **2 semanas máis** por cada menor adoptado ou acollido a partir do segundo.

3. Cando os dous proxenitores traballen, o período de duración do permiso distribuirase a elección deles, que poderán facer uso do permiso de forma simultánea ou sucesiva, sempre en períodos ininterrompidos e sen que nos casos de aproveitamento simultáneo a suma dos períodos de duración do permiso poida exceder os límites establecidos neste artigo.

4. Do permiso previsto neste artigo pódese facer uso a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan e nos termos que regulamentariamente se determinen.

5. Durante a duración do permiso previsto neste artigo o persoal funcionario pode participar nos cursos de formación que convoque a Administración pública.

6. Os supostos de adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, recollidos neste artigo son os que así se establezan na normativa aplicable na Comunidade Autónoma de Galicia, debendo ter o acollemento simple unha duración non inferior a un ano.

**LEPG. Artigo 123. Especialidades nos casos de adopción ou acollemento internacional**

1. Nos casos de adopción ou acollemento internacionais, o persoal funcionario ten dereito, se for necesario o desprazamento previo ao país de orixe do menor, a un **permiso de ata 3 meses** de duración, fraccionables a elección da persoa titular do dereito, e durante os cales se percibirán exclusivamente as retribucións básicas.

2. Con independencia do previsto na alínea anterior, nos casos recollidos por este artigo o permiso por adopción ou acollemento pode **iniciarse ata 4 semanas antes** da efectividade da resolución xudicial pola que se constituía a adopción ou da efectividade da decisión administrativa ou xudicial de acollemento.

**LEPG. Disposición transitoria sexta. Ampliación da duración dos permisos por parto e por adopción ou acollemento**

A duración dos permisos por parto e por adopción ou acollemento establecida na alínea primeira do artigo 121 e na alínea primeira do artigo 122 acadarase progresivamente consonte o seguinte calendario:

a) **16 semanas** no caso de nacementos, adopcións ou acollementos que se produzan durante o ano 2015.

b) **17 semanas** no caso de nacementos, adopcións ou acollementos que se produzan durante o ano **2016**.

c) **18 semanas** no caso de nacementos, adopcións ou acollementos que se produzan durante o ano 2017 e sucesivos.

**PERMISO DO OUTRO PROXENITOR POR NACEMENTO, ACOLLEMENTO OU ADOPCIÓN DUN FILLO**

**LEPG. Artigo 124.**

1. Nos casos de nacemento, acollemento ou adopción dun fillo, o persoal funcionario que non estea a gozar do permiso por parto ou por adopción ou acollemento previsto nesta lei ten dereito a un permiso retribuído de **29 días naturais** de duración,

do cal se fará uso a partir da data do nacemento, da efectividade da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da efectividade da resolución xudicial pola que se constituía a adopción. Nos casos de parto, adopción ou acollemento múltiple, a duración deste permiso incrementárase **nunha semana máis**.

2. O permiso previsto neste artigo é independente do uso compartido do permiso por parto ou por adopción ou acollemento.

3. O persoal funcionario que estea a gozar do permiso por parto ou por adopción ou acollemento pode facer uso do permiso previsto neste artigo inmediatamente a continuación do remate do período de duración daquel nos seguintes supostos:

- Cando a persoa titular do dereito falecese antes da utilización íntegra do permiso.
- Se a filiación do outro proxenitor non está determinada.
- Cando en resolución xudicial ditada en proceso de nulidade, separación ou divorcio, iniciado antes da utilización do permiso, se lle recoñece á persoa que estea a gozar del a garda do fillo ou da filla.

**TOMA DE POSESIÓN EN POSTOS OBTIDOS POR CONCURSO**

**Art. 14, Decreto 93/1991, modificado por D 166/2013: 3 días hábiles** si non implica cambio de residencia, ou de **7 días hábiles** si implica cambio de residencia. Cando implique reingreso ao servizo activo, o prazo será de 20 días hábiles.

**LICENZA POR RISCO NO EMBARAZO OU DURANTE O PERÍODO DE LACTACIÓN NATURAL**

**LEPG. Artigo 126.**

1. Nos casos de risco no embarazo previstos na lexislación de prevención de riscos laborais en que non sexa posible a adaptación das condicións de traballo, ou esta non elimine o risco, nin sexa posible o cambio de posto ou de funcións da funcionaria 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 reincorporarse ao seu posto de traballo ou a outro posto compatible co seu estado.

2. 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 funcionarias teñen dereito a unha licenza nos mesmos termos regulados na alínea anterior.

3. Garantirase a plenitude de dereitos económicos das funcionarias durante o período de gozo das licenzas reguladas neste artigo nos termos previstos pola alínea cuarta do artigo 146 desta lei.

**LICENZAS POR ASUNTOS PROPIOS**

**(Artigo 127 da Lei 2/2015, do 29 de abril)**

Por asuntos propios poderá concederse unha licenza sen retribución e a súa duración acumulada non poderá, en ningún caso, exceder os **3 meses cada 2 anos** de prestación de servizos efectivos, de acordo cos seguintes criterios:

- A concesión desta licenza está subordinada ás necesidades do servizo debidamente xustificadas e terá a duración que solicite o persoal funcionario e o persoal laboral. Non obstante, a incorporación ao centro de traballo producirase, en todo caso, nun día laborable de prestación de servizos.
- Durante o gozo desta licenza o persoal funcionario e o persoal laboral están en servizo activo e, polo tanto, suxeitos ao réxime xeral de incompatibilidades regulado na Lei 53/1984, do 26 de decembro, de incompatibilidades do persoal ao servizo das administracións públicas.
- Para poder gozar desta licenza o persoal funcionario e o persoal laboral teñen que **acreditar dous anos de servizos efectivos** prestados na Administración. No caso de persoal interino ou de persoal laboral temporal, estes dous anos computaranse desde o último nomeamento ou contrato.
- O prazo para o cómputo dos dous anos para o gozo dunha nova licenza de asuntos propios debe comezar a computarse no momento en que remate o goce da licenza anterior, sen que sexa posible que, unha vez gozado o máximo total previsto de tres meses, se conceda outra licenza por tres meses ata que transcorran dous anos naturais. Non obstante, poderá concederse, antes de que transcorran os dous anos, unha nova licenza polos días que proporcionalmente correspondan ao tempo en que se permaneceu en servizo activo.
- Os 3 meses de goce desta licenza teñen que estar comprendidos dentro dos 2 anos seguintes ao seu inicio.

**LICENZAS POR ENFERMIDADE**

**LEPG. Artigo 128.**

- As enfermidades que impidan o normal desempeño 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.
- Os dereitos económicos do persoal funcionario durante o período de gozo das licenzas reguladas neste artigo e as súas prórrogas son os previstos pola alínea terceira do artigo 146 desta lei.

**LICENZAS PARA A REALIZACIÓN DE ESTUDOS SOBRE MATERIAS DIRECTAMENTE RELACIONADAS COA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**(artigo 129 da Lei 2/2015, do 29 de abril)**

- Poderase conceder esta licenza para a realización de estudos sobre materias directamente relacionadas coa Administración pública, por un período de **6 meses**, e percibiranse exclusivamente as retribucións básicas.
- Esta licenza pode concederse igualmente ao persoal funcionario en prácticas que xa estea prestando servizos remunerados na Administración como persoal funcionario de carreira, durante o tempo que se prolongue o curso selectivo ou o período de prácticas. Se os servizos como persoal funcionario de carreira se prestan na mesma Administración en que se adquiriu a condición de persoal funcionario en prácticas, poderá optarse entre percibir as retribucións básicas que correspondan como persoal funcionario de carreira ou as retribucións previstas para o persoal funcionario en prácticas. Se os servizos como persoal funcionario de carreira se prestan nunha Administración distinta daquela en que se adquiriu a condición de persoal funcionario en prácticas, percibiranse necesariamente as retribucións fixadas nesta última para o persoal funcionario en prácticas.
- A concesión destas licenzas está subordinada, en todo caso, ás necesidades do servizo debidamente xustificadas e require informe favorable do órgano competente en materia de xestión de persoal.

**LICENZAS PARA A PARTICIPACIÓN EN PROXECTOS OU PROGRAMAS DE COOPERACIÓN PARA O DESENVOLVEMENTO E DE ACCIÓN HUMANITARIA**

**LEPG. Artigo 130.**



1. Pódense conceder licenzas ao persoal funcionario para a participación en proxectos ou programas de cooperación para o desenvolvemento e de acción humanitaria por un período **non superior a 6 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 o substitúa. Estas licenzas poderán ter carácter retribuído, nos supostos e cos requisitos que regulamentariamente se determinen.
2. A concesión das licenzas reguladas neste artigo está subordinada, en todo caso, ás necesidades do servizo.

**LICENZA SEN RETRIBUCIÓN PARA SUPOSTOS DE HOSPITALIZACIÓN PROLONGADA**

(Artigo 131 da Lei 2/2015, do 29 de abril)

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

**ADAPTACIÓN PROGRESIVA DA XORNADA LABORAL PARA TRATAMENTOS ONCOLÓXICOS**

Instrucción Vixésimo cuarta (Resolución 24-2-2016, DOG 4-3-2016).

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

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

**PERMISOS AOS CANDIDATOS/AS NAS ELECCIÓNS**

RD 605/1999. Permiso dos Candidatos en Eleccións (Xerais, Autonómicas ou Locais): durante a **"campaña electoral"**.

**DEFINICIÓNS IMPORTANTES:**

**LEPG (Disposición adicional primeira) e Instrucción 2ª (Resolución de 24-2-2016, DOG 4-3-2016):**

**Persoas con discapacidade:** as definidas como tales na alínea segunda do artigo 1 da Lei 51/2003, do 2 de decembro, de igualdade de oportunidades, non discriminación e accesibilidade universal das persoas con discapacidade, ou na norma que a substitúa.

**Localidade:** o correspondente termo municipal. Exceptúase o caso do persoal estatutario, para o cal esta expresión enténdese que fai referencia á correspondente área de saúde, agás no caso dos permisos por falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica dun familiar, no cal se aplicará o réxime xeral previsto no primeiro inciso desta letra.

**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.

**Enfermidade grave:** considéranse enfermidades graves as enunciadas no anexo do Real decreto 1148/2011, do 29 de xullo, para a aplicación e o desenvolvemento no sistema da Seguridade Social da prestación económica por coidado de menores afectados por cancro ou outra enfermidade grave ou na norma que o substitúa, ou cando así o determine o informe médico que clasifique unha enfermidade como grave, de acordo co disposto no citado real decreto (a relación de enfermidades graves figura como anexo da presente resolución).

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

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

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

Enténdese asimilado ao fillo ou á filla o menor en acollemento preadoptivo, acollemento familiar permanente ou acollemento familiar simple de duración superior a un ano.

Así mesmo, enténdese asimilado a familiar de primeiro grao o cónxuxe ou a parella de feito.

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

**Convivencia:** relación baseada na cohabitación no mesmo domicilio.

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

**Coidado directo:** relación de dependencia que implica convivencia.

**ANEXO I**

**Listaxe de enfermidades graves**

**I. Oncoloxía:**

1. Leucemia linfoblástica aguda.
2. Leucemia aguda non linfoblástica.
3. Linfoma no Hodgkin.
4. Enfermidade de Hodgkin.
5. Tumores do sistema nervioso central.

6. Retinoblastomas.

7. Tumores renais.

8. Tumores hepáticos.

9. Tumores óseos.

10. Sarcomas de tecidos blandos.

11. Tumores de células xerminais.

12. Outras neoplasias graves.

**II. Hematoloxía:**

13. Aplasia medular grave (constitucional ou adquirida).

14. Neutropenias constitucionais graves.

15. Hemoglobinopatías constitucionais graves.

**III. Erros innatos do metabolismo:**

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

17. Desordes do ciclo da urea (OTC).

18. Desordes dos ácidos orgánicos.

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

20. Alteracións glicosilación proteica.

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

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

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

**IV. Alerxia e inmunoloxía:**

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

25. Asma bronquial grave.

26. Inmunodeficiencias primarias por defecto de produción de anticorpos.

27. Inmunodeficiencias primarias por defecto de linfocitos T.

28. Inmunodeficiencias por defecto de fagocitos.

29. Outras inmunodeficiencias:

a) Síndrome de Wiscott-Aldrich.

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

c) Síndrome de Di George.

d) Síndrome de HiperIgE.

e) Síndrome de IPEX.

f) Outras inmunodeficiencias ben definidas.

30. Síndromes de disregulación inmune e linfoproliferación.

**V. Psiquiatría:**

31. Trastornos da conduta alimentaria.

32. Trastorno de conduta grave.

33. Trastorno depresivo maior.

34. Trastorno psicótico.

35. Trastorno esquizoafectivo.

**VI. Neuroloxía:**

36. Malformacións conxénitas do sistema nervioso central.

37. Traumatismo cranioencefálico severo.

38. Lesión medular severa.

39. Epilepsias:

a) Síndrome de West.

b) Síndrome de Dravet.

c) Síndrome de Lennox-Gastaut.

d) Epilepsia secundaria a malformación ou lesión cerebral.

e) Síndrome de Rasmussen.

f) Encefalopatías epilépticas.

g) Epilepsia secundaria a enfermidades metabólicas.

h) Outras epilepsias ben definidas.

40. Enfermidades autoinmunes:

a) Esclerose múltiple.

b) Encefalomielite aguda diseminada.

c) Guillain-Barré.

d) Polineuropatía crónica desmielinizante.

e) Encefalite límbica.

f) Outras enfermidades autoinmunes ben definidas.

41. Enfermidades neuromusculares:

a) Atrofia muscular espinal infantil.

b) Enfermidade de Duchenne.

c) Outras enfermidades neuromusculares ben definidas.

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

43. Accidente cerebrovascular.

44. Parálise cerebral infantil.

45. Narcolepsia-cataplexia.

**VII. Cardioloxía:**

46. Cardiopatías conxénitas con disfunción ventricular.

47. Cardiopatías conxénitas con hipertensión pulmonar.

48. Outras cardiopatías conxénitas graves.

49. Miocardiopatías con disfunción ventricular ou arritmias graves.

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

51. Transplante cardíaco.

**VIII. Aparello respiratorio:**

52. Fibrose quística.

53. Pneumopatías intersticiais.

54. Displasia broncopulmonar.

55. Hipertensión pulmonar.

56. Bronquiectasias.

57. Enfermidades respiratorias de orixe inmunolóxica:

a) Proteinose alveolar.

b) Hemosiderose pulmonar.

c) Sarcoidose.

d) Colaxenopatías.

58. Transplante de pulmón.

59. Outras enfermidades respiratorias graves.

**IX. Aparello dixestivo:**

60. Resección intestinal ampla.

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

62. Diarreas conxénitas graves.

63. Transplante intestinal.

64. Hepatopatía grave.

65. Transplante hepático.

66. Outras enfermidades graves do aparello dixestivo.

**X. Nefroloxía:**

67. Enfermidade renal crónica terminal en tratamento substitutivo.

68. Transplante renal.

69. Enfermidade renal crónica no primeiro ano de vida.

70. Síndrome nefrótica do primeiro ano de vida.

71. Síndrome nefrótica corticorresistente e corticodependente.

72. Tubulopatías de evolución grave.

73. Síndrome de Bartter.

74. Cistinose.

75. Acidose tubular renal.

76. Enfermidade de Dent.

77. Síndrome de Lowe.

78. Hipomagnesemia con hipercalcúria e nefrocalcinose.

79. Malformacións nefrourolóxicas complexas.

80. Síndromes polimalformativas con afectación renal.

81. Vexiga neuróxena.

82. Defectos conxénitos do tubo neural.

83. Outras enfermidades nefrourolóxicas graves.

**XI. Reumatoloxía:**

84. Artrite idiopática xuvenil (AIX).

85. Lupus eritematoso sistémico.

86. Dermatomiosite xuvenil.

87. Enfermidade mixta do tecido conectivo.

88. Esclerodermia sistémica.

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

90. Outras enfermidades reumatolóxicas graves.

**XII. Cirurxía:**

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

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

93. Cirurxía do aparello dixestivo: atresia esofáxica, cirurxía antirrefluxo, defectos de parede abdominal, malformacións intestinais (atresia, vólculo, duplicacións), obstrución intestinal, enterocolite necrotizante, cirurxía da enfermidade

inflamatoria intestinal, fallo intestinal, Hirschprung, malformacións anorrectais, atresia vías biliarias, hipertensión portal, etc.

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

95. Cirurxía do politraumatizado.

96. Cirurxía das queimaduras graves.

97. Cirurxía dos xemelgos siameses.

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

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

**XIII. Coidados paliativos:**

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

**XIV. Neonatoloxía:**

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

**XV. Enfermidades infecciosas:**

102. Infección por VIH.

103. Tuberculose.

104. Pneumonías complicadas.

105. Osteomielite e artrite sépticas.

106. Endocardite.

107. Pielonefrites complicadas.

108. Sepses.

**XVI. Endocrinoloxía:**

109. Diabetes mellitus tipo I.

**DECRETO 264/1994, do 29 de xullo, polo que se aproba a relación de procedementos iniciados a solicitude dos interesados, dos que sexa competente para resolve-la Consellería da Presidencia e Administración Pública e os seus organismos autónomos, e no que a falta de resolución expresa da Administración produce efectos desestimatorios ou estimatorios. (DOG 26-8-1994)**  
**PROCEDEMENTOS NOS QUE A FALTA DE RESOLUCIÓN EXPRESA PRODUCE EFECTOS ESTIMATORIOS:**

PROCEDEMENTO	PRAZO PARA RESOLVER
Permisos por nacemento de hijo o muerte o enfermidade de familiar.	1 día
Permisos por traslado de domicilio sin cambio de residencia.	10 días
Permisos para concurrir a exámenes finais.	3 días
Permisos para ausencia del trabajo para el cuidado de hijo menor de 9 meses.	1 día
Permisos para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.	5 días
Permisos por maternidad o adopción.	5 días
Permisos para asuntos particulares.	5 días
Reducción de jornada por razones de guarda legal.	10 días
Permisos Sindicales.	3 meses
Permisos para asistencia a cursos de selección, formación y perfeccionamiento.	30 días
Licencia por matrimonio.	10 días
Excedencia para el cuidado de hijos.	10 días
Reingreso al servicio activo de personal con reserva de plaza y destino.	2 meses.
Reingreso procedente de suspensión por tiempo inferior a 6 meses.	15 días
Excedencia voluntaria por otra actividad en el Sector Público.	3 meses
Excedencia voluntaria por interés particular.	3 meses
Servicios Especiales.	3 meses
Servicios en otras Administraciones Públicas.	2 meses
Ampliación de jornada por quien la tiene reducida por guarda legal.	1 mes
Suspensión de contrato de trabajo por servicio militar o prestación sustitutoria.	15 días
Suspensión de contrato de trabajo por desempeño de puesto de alto cargo o cargo electivo.	15 días
Renuncias a la condición de funcionario.	3 meses

**En los restantes procedimientos en materia de personal** no incluídos en el cuadro anterior, iniciados en virtud de solicitudes formuladas por los interesados y cuando no recayese resolución expresa en el plazo de 3 meses, se entenderán aquéllas DESESTIMADAS.

**NOTA IMPORTANTE SOBRE A XUBILACIÓN FORZOSA DO PERSOAL FUNCIONARIO INCLUIDO NO RÉXIME XERAL DA SEGURIDADE SOCIAL:**

**EBEP (BOE 31-10-2015). Art. 67.4.:** Con independencia de la edad legal de jubilación forzosa establecida en el apartado 3, la edad de la jubilación forzosa del personal funcionario incluído en el Régimen General de la Seguridad Social será, en todo caso, la que prevean las normas reguladoras de dicho régimen para el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva sin coeficiente reductor por razón de la edad...

**NOTA IMPORTANTE SOBRE A XUBILACIÓN DO PERSOAL LABORAL:**

**Estatuto de los Trabajadores. Disposición Adicional 10ª:**

**Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.**

Se entenderán nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas.

**LEPG. ART. 146.3.: AS ADMINISTRACIÓNS PÚBLICAS INCLUÍDAS NO ÁMBITO DE APLICACIÓN DESTA LEI COMPLEMENTARÁN AS PRESTACIÓNS POR INCAPACIDADE TEMPORAL QUE CORRESPONDAN AO PERSOAL FUNCIONARIO AO SEU SERVIZO QUE SE ENCONTRE ACOLLIDO AO RÉXIME XERAL DA SEGURIDADE SOCIAL CONSONTE AS SEGUINTE REGRAS:**

		Prestación da Seguridade Social	Complemento que aboará a Admón.	
Enfermidade Común ou Accidente Non Laboral	Si xera Hospitalización ou Intervención Cirúrxica e Enfermidade Grave		Complemento ata alcanzar o <b>100 %</b> das Retribucións, desde a data de inicio da IT	
	Outros casos	Días 1º a 3º	Non hai prestación da S. Social	
		Días 4º a 20º	60 % da BR	Ata o <b>75 %</b> das Retribucións
		Desde o 21º día	75 % da BR	Ata o <b>100 %</b> das Retribucións
Accidente de Traballo ou Enfermidade Profesional	O día do Accidente		Retribucións completas	
	A partir do día seguinte	75 % da BR	Complemento ata alcanzar o <b>100 %</b> das Retribucións	

**Art. 146. 4.** Co fin de facer efectiva a garantía de plenitude de dereitos económicos do persoal funcionario prevista na letra b) do artigo 125 para os casos de **permisos por motivos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral** e na alínea terceira do artigo 126 para os casos de **licenza por risco no embarazo ou durante o período de lactación natural**, as administracións públicas incluídas no ámbito de aplicación desta lei complementarán ata o **100%** da BR do subsidio económico correspondente, recoñecendo aínda que o persoal funcionario non reúna os requisitos para acceder a el.

**BR:** Base Reguladora da IT: é a Base de Cotización do mes natural anterior ao inicio da Incapacidade Temporal.

**LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL- Artículo 156.- CONCEPTO DEL ACCIDENTE DE TRABAJO.**

- Se entende por accidente de traballo toda lesión corporal que el trabador sufra con ocasión o por consecuencia do traballo que execute por conta ajena.
- Tendrán a consideración de accidentes de traballo:**
  - Los que sufra el trabador al ir o al volver del lugar de traballo.
  - Los que sufra el trabador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.
  - Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su grupo profesional, execute el trabador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamento de la empresa.
  - Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el traballo.
  - Las enfermidades, no incluídas en el artículo siguiente, que contraiga el trabador con motivo de la realización de su traballo, siempre que se pruebe que la enfermidad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.
  - Las enfermidades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.
  - Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermidades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patolóxico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.
- Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de traballo las lesiones que sufra el trabador durante el tempo y en el lugar del traballo.
- No obstante lo establecido en los apartados anteriores, no tendrán a consideración de accidente de traballo:**
  - Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al traballo, entendiéndose por esta la que sea de tal naturaleza que no guarde relación alguna con el traballo que se executaba al ocurrir el accidente. En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al traballo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza.
  - Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabador accidentado.
- No impedirán la calificación de un accidente como de traballo:**
  - La imprudencia profesional que sea consecuencia del ejercicio habitual de un traballo y se derive de la confianza que este inspira.
  - La concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de traballo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el traballo.

FSP - UGT	DIRECCIÓN	TELÉFONO	E-MAIL
Galicia	Miguel Ferro Caaveiro, 12 - 1º - 15707 - Santiago	981 572 820	galicia@fspugtgalicia.org
San Caetano	Edif. San Caetano - Locais Sindicais - Santiago	981 545 988	uxt.sancaetano@xunta.es
A Coruña	Edif. Servizos Múltiples Monelos - Locais Sindicais	981 185 989	ugt.monelos@xunta.es
A Coruña	Fdez. Latorre, 27 - 3º - 15006	981 248 471	coruna@fspugtgalicia.org
Ferrol	Carmen, 45 - 2º - 15402	981 356 127	fspferrol@galicia.ugt.org
Lugo	Ronda de la Muralla, 58 - 1º - 27003	982 231 207	lugo@fspugtgalicia.org
Ourense	Parque S. Lázaro, 12 - 1º - 32003	988 238 353	fsp@fspugtourense.com
Pontevedra	Pasantería, 1 - 2º - 36002	986 847 844	autonomicapontevedra@mundo-r.com
Vigo	García Barbón, 67 - 6º - 36201	986 221 918	fspugtpontevedra@mundo-r.com