



O Pleno da Corporación Provincial, na súa sesión extraordinaria do día 13 de setembro do ano 2013, adoptou, entre outros este acordo:

3.6384.- MODIFICACIÓN DO V ACORDO REGULADOR PARA PERSOAL FUNCIONARIO E I CONVENIO COLECTIVO PARA PERSOAL LABORAL

Vistas as modificacións normativas introducidas polo Real Decreto-lei 20/2012, do 13 de xullo, de medidas para garantir a estabilidade orzamentaria e de fomento da competitividade, (BOE núm. 168 de data 14 de xullo de 2012), Lei 9/2012, do 3 de agosto, da Xunta de Galicia, de adaptación á mesma; Resolución da Secretaría de Estado para as Administracións Públicas de 28 de decembro de 2012, pola que se ditan instrucións sobre xornada e horarios do persoal ó servizo da Administración General do Estado (AGE) e os seus organismos públicos; Orden HAP/2008/2012, do 28 de decembro, pola que se desenvolve o previsto na disposición adicional trixésima oitava da Lei 17/2012, de 27 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2013, en materia de ausencias por enfermidade e accidente que non dean lugar a incapacidade temporal, e Resolución do 12 de marzo de 2013, da Dirección Xeral da Función Pública da Xunta de Galicia, pola que se ditan instrucións sobre o réxime de vacacións, permisos e licenzas; considerando todas as disposicións normativas actualmente vixentes, con fundamento no previsto no artigo 38 da Lei 7/2007, do 13 de abril, do Estatuto Básico do empregado Público (LEBEP), sobre a adopción de pactos e acordos que sucedan a outros anteriores, e ó abeiro do establecido no artigo 49.a) da Lei 7/85, do 2 de abril, Reguladora das Bases do Réxime local, na redacción dada pola Lei 11/99, do 21 de abril; considerando o ditame da Comisión Paritaria Mixta e o da Comisión Informativa de Réxime Interior e Persoal, o Pleno da Corporación Provincial acorda por maioría, cos votos a favor do PP e do PSdeG-PSOE e coas abstencións do BNG, modificar o V Acordo Regulador para persoal funcionario e o I Convenio Colectivo para persoal laboral nos termos que a continuación se sinalan:

PERMANENCIA E ASISTENCIA Ó TRABALLO

CAPÍTULO I: XORNADA E HORARIO

Artigo 8. Xornada

A xornada laboral común será de 37 horas e media semanais, distribuídas de luns a venres, de 7:45 a 15:15 horas, salvo que pola organización do traballo de cada centro non sexa posible, permitíndose unha flexibilidade de quince minutos á entrada e á saída.

Nos centros de traballo con xornada laboral partida terán o seguinte horario: os luns de 8:45 a 13:00 horas e de 14:30 a 18:15 horas; de martes a xoves de 8:15 a 13:00 horas e de 14:30 a 18:15 horas e os venres de 8:15 a 12:15 horas, salvo que pola organización do traballo nos centros se marque outro horario.

Por outra banda, nos centros de traballo con xornada laboral a quendas establécese o seguinte horario: de 7:45 a 15:15 horas; de 14:45 a 22:15 horas e de 22:00 a 8:00 horas, salvo que pola organización do traballo nos centros se marque outro horario.



Calquera que sexa o réxime de xornada laboral permitirase a flexibilidade de quince minutos á entrada e á saída, salvo nos supostos previstos no sistema de control de horario.

Todo o persoal estará sometido ó sistema de control de horario e asistencia mediante o reloxo ficheiro situado en cada centro de traballo.

A Deputación está obrigada a facilitarlle trimestralmente relacións xenéricas de control de horario á Comisión paritaria mixta para a súa avaliación.

O Rexistro xeral e aqueloutras dependencias nas que así sexa preciso deberán estar abertas os días hábiles. En tal caso a atención será rotatoria e compensada mediante acordo cos representantes do persoal.

Nos centros nos que non se poida poñer en práctica o horario xeral adoptaranse as quendas de traballo que se fixen, previa negociación do presidente da Deputación coa Xunta de Persoal. Calquera modificación da xornada laboral ou das quendas de traballo levarase a cabo previa negociación na Comisión paritaria mixta, dándosele conta disto á Xunta de Persoal.

Sen prexuízo de acordo en sentido contrario as quendas diúrnas terán unha duración de sete horas e media e as nocturnas de dez. En todo caso, o persoal que realice a súa xornada de traballo en réxime de quendas terá, como mínimo, dereito a descansar fins de semana alternas.

O tempo de traballo computarase de modo que, tanto ó comezo coma ó final da xornada diaria, o funcionario se atope no seu posto de traballo, considerándose como traballo efectivo aquel que sexa imprescindible para recoller, ordenar, gardar roupa, materiais ou útiles de traballo. A mesma consideración terá o tempo utilizado para cumprir as normas de saúde laboral.

Para o persoal que desenvolve a súa actividade en lugares de traballo non fixos ou itinerantes o cómputo da xornada normal de traballo empezará a partir do lugar de recollida, reunión ou centro de control tanto á entrada coma á saída do traballo.

Calquera que sexa o réxime de organización do traballo, entre o remate dunha xornada e o comezo da seguinte mediará un mínimo de 12 horas e, no caso da xornada nocturna, de 31 horas, sen prexuízo do descanso semanal.

Artigo 9. Pausa durante a xornada

O persoal incluído no ámbito de aplicación deste Convenio terá dereito a unha pausa de 30 minutos durante a xornada de traballo continuada, computable como de traballo efectivo. Esta interrupción terá lugar preferentemente entre as 9:30 e as 12:30 horas en quenda de mañá; entre as 16:30 e as 19:30 en quenda de tarde e entre as 0:30 e as 5:30 en quenda de noite, salvo que as necesidades do servizo non permitan estes horarios.

Artigo 10. Xornada de verán



Durante o período comprendido entre o 15 de xuño e o 15 de setembro, ambos os dous incluídos, a xornada laboral reducirase nunha hora, salvo naqueles centros nos que as circunstancias e mais a organización do traballo non llelo permitan, caso no que o persoal afectado terá dereito a acumular esta redución e aproveitala en xornadas laborais completas.

Esta redución de xornada será recuperable.

Artigo 11. Traballo nocturno

Considérase traballo nocturno o efectuado entre as 10:00 da noite e as 8:00 da mañá. Este realizarase en días alternos, tendo en conta as melloras que contempla este acordo.

O persoal que preste servizos en réxime de nocturnidade e turnicidade terá dereito ó descanso correspondente, unha xornada laboral diúrna por cada sete noites de traballo realizadas.

Co condicionante de que a reorganización do traballo e a remodelación das quendas non implique un incremento do cadro de persoal, a realización de traballos en quenda de noite terá carácter voluntario para todo o persoal unha vez que estes cumpran 55 anos de idade, para o cal deberán manifestar a súa opción, cando menos con dous meses de antelación, e terán que permanecer nesta situación por un tempo mínimo dun ano.

Artigo 12. Absentismo

A Deputación de Pontevedra potenciará os instrumentos de control e de redución do absentismo laboral adoptando, entre outras, medidas de mellora dos sistemas de medición e de seguimento, realizando os estudos necesarios sobre as súas causas que deberá debater a Comisión paritaria mixta por se fose necesario acollerse ás medidas tendentes á súa redución.

Artigo 13. Xustificación de ausencias non superiores a tres días

1. Os empregados públicos deberán rexistrar no sistema de control horario do seu centro de traballo todas as entradas e saídas correspondentes á súa modalidade de xornada.

2. Igualmente, as ausencias, as faltas de puntualidade e de permanencia do persoal no seu posto de traballo, calquera que sexa a súa causa, deberán ser rexistradas polos empregados públicos que incorran nelas no sistema de control horario que debe existir en cada centro.

Estas ausencias requirirán o aviso inmediato ó responsable do servizo ou unidade ó que pertenza e a súa posterior xustificación acreditativa. Esta xustificación trasladarase, de xeito inmediato, ó Servizo de Recursos Humanos.

3. A ausencia parcial ó posto de traballo como consecuencia da asistencia á consulta, proba ou tratamento médico considerarase como tempo de traballo efectivo, sempre que se limite ó tempo necesario e se xustifique documentalmente a súa asistencia perante o Servizo de



Recursos Humanos, indicando a hora da cita.

4. Nos supostos de ausencia durante a totalidade da xornada diaria por causa de doenza ou accidente sen que se expedise parte médico de baixa deberá avisarse desta circunstancia, de maneira inmediata, ó superior xerárquico e ó Servizo de Recursos Humanos, e comportará, no seu caso, unha redución do 50% de retribucións previstas para os tres primeiros días de ausencia por incapacidade temporal.

En todo caso, unha vez reincorporado o empregado público ó seu posto deberá xustificar inmediatamente, perante o Servizo de Recursos Humanos, a concorrencia da causa da doenza para poder levar un control dos días de ausencia.

Co fin de evitar desprazamentos este xustificante entregarásele ó responsable do servizo ou unidade, quen á súa vez deberá presentalo no Servizo de Recursos Humanos coa maior brevidade posible.

5. O desconto en nómina regulado no punto anterior non será de aplicación a catro días de ausencias ó longo do ano natural, das cales só tres poderán ter lugar en días consecutivos, sempre que estean motivados por doenzas ou accidente e non dean lugar a incapacidade temporal.

6. Cando se incumpra a obriga de presentar en prazo os xustificantes de ausencia aplicarase o previsto para as ausencias non xustificadas ó traballo na normativa reguladora da dedución proporcional de haberes.

Artigo 13 bis. Control e seguimento da xornada e do horario de traballo

1. Os responsables das unidades administrativas esixirán a xustificación oportuna de todas as ausencias e non autorizarán, dentro da xornada laboral, aquelas ausencias para asuntos que poidan realizarse fóra da xornada de traballo, salvo as que correspondan ó cumprimento dun deber inescusable.

2. A parte de xornada non realizada sen causa xustificada dará lugar á dedución proporcional de haberes, dentro dos 3 meses seguintes á ausencia, sen prexuízo das medidas disciplinarias que puidesen, ademais, adoptarse no seu caso.

3. O Servizo de Recursos Humanos realizará mensualmente o seguimento tanto das ausencias non xustificadas coma das correspondentes deducións proporcionais de haberes.

CAPÍTULO II: VACACIÓNS

Artigo 14. Vacacións

1. As vacacións anuais retribuídas do persoal funcionario serán de vinte e dous días hábiles ou dos días que lles correspondan proporcionalmente se o tempo de servizo durante o



ano fose menor (redondeándose á alza +0,5 a favor do interesado), debendo collerse de forma obrigatoria dentro do ano natural e ata o quince de xaneiro do ano seguinte, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, sempre que os correspondentes períodos das vacacións sexan compatibles coas necesidades do servizo.

Sen prexuízo do anterior e sempre que as necesidades do servizo o permitan poderase solicitar o gozo independente de ata 6 días hábiles por ano natural.

2. Para os efectos do previsto neste artigo non se considerarán como días hábiles os sábados, sen prexuízo das adaptacións que se establezan para os horarios especiais.

3. Os permisos de maternidade, paternidade e lactación, así como os períodos de incapacidade temporal derivados do embarazo poderanse acumular ó período de vacacións, incluso despois da finalización do ano natural correspondente.

4. As vacacións colleranse preferentemente entre os meses de xuño e setembro, ambos os dous incluídos. No caso de que se soliciten fóra deste período a súa concesión quedará supeditada ás necesidades do servizo e á cobertura do seu posto de traballo.

5. Antes do día 1 de abril de cada ano todos os servizos e centros dependentes da Deputación elaborarán o seu cadro de vacacións, que se lle deberá remitir ó Servizo de Recursos Humanos para que o aprobe a Presidencia da Deputación.

Calquera variación do cadro deberá de se comunicar cun mes de antelación, excepto nos casos de urxencias excepcionais. O cadro de vacacións exporase en cadanseu servizo e centro.

En todo caso, o persoal poderá coñecer, cando menos con dous meses de antelación, a data das súas vacacións. No suposto de que isto resulte imposible por mor das quendas ou das necesidades do servizo debidamente acreditadas e xustificadas saberano cunha antelación mínima dun mes, co obxecto de que poidan organizar o exercicio deste dereito.

6. As vacacións non poderán ser compensadas en metálico, nin en todo nin en parte, excepto cando durante o transcurso do ano se produza a extinción da relación funcional, sexa declarado en situación de excedencia ou de suspensión de funcións e aínda non fixese uso ou completase na súa totalidade o seu período de vacacións.

7. O período das vacacións poderá ser interrompido voluntariamente se as necesidades do servizo así o esixisen cando mediasen circunstancias de carácter extraordinario. En tal caso, o afectado, unha vez restablecida a situación, conservará o seu dereito a completalo aínda que teña rematado o ano natural ó que correspondan.

O período de vacacións programado e aprobado por R. P. non poderá ser modificado ou alterado salvo que existan causas debidamente motivadas e xustificadas.

8. Cando o período de vacacións previamente fixado ou autorizado, e que aínda non se iniciase, poida coincidir no tempo cunha situación de incapacidade temporal, risco durante a



lactación, risco durante o embarazo ou cos permisos de maternidade ou paternidade ou permiso acumulado de lactación, poderase gozar en data distinta.

9. Cando as situacións ou permisos indicados no parágrafo anterior impidan iniciar as vacacións dentro do ano natural ó que correspondan, estas poderanse gozar en ano natural distinto. No suposto de incapacidade temporal o período de vacacións poderase gozar unha vez finalice esta incapacidade e sempre que non transcorresen máis de dezoito meses a partir do final do ano no que se orixinase.

10. Se durante as vacacións sobreviñese o permiso de maternidade ou paternidade, ou unha situación de incapacidade temporal, estas quedarán interrompidas podendo gozarse o tempo que reste noutra data distinta. No caso de que a duración destes permisos ou de que esta situación impida gozar do período de vacacións dentro do ano natural ó que corresponda, poderase gozar no ano natural posterior.

11. Cando estea en previsión o peche das instalacións debido á inactividade estacional de determinados servizos públicos os períodos de gozo das vacacións coincidirán na franxa temporal de peche, salvo que as necesidades do servizo permitan o seu gozo noutro período.

12. Nos servizos ou centros nos que poida producirse colisión de intereses respecto ó período de vacacións organizaranse as quendas de xeito rotatorio.

13. Recoñécese o dereito á elección do período de vacacións a prol das mulleres xestantes e a preferencia de elección de mulleres e homes con fillos menores de doce anos ou persoas maiores dependentes ó seu coidado directo. Para estes efectos, a dependencia ten que estar recoñecida pola consellería competente en materia de benestar ou, se é o caso, polo órgano equivalente doutras administracións públicas. No caso de que haxa varios beneficiarios con preferencia de elección, elixirá o de máis antigüidade na Administración no primeiro ano e de forma rotatoria nos seguintes.

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

CAPÍTULO III: PERMISOS E LICENZAS

Artigo 15. Permisos

1. Sen prexuízo do disposto na lexislación vixente en cada momento establécese o seguinte réxime de permisos:

A) Permiso por falecemento, accidente ou doenza grave dun familiar (art. 76.1. a) do Pleno extraordinario 13-09-13



D. l. 1/2008, de 13 de marzo)

1. En caso de falecemento, accidente ou doenza grave dun familiar dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, tres días hábiles cando o suceso se produza na mesma localidade e cinco días hábiles cando sexa en distinta localidade.

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

3. Os permisos por doenza grave e falecemento de parentes faranse extensibles ás persoas e fillos de quen, sen ser cónxuxe, conviva co titular do dereito e o acredite por calquera medio válido en dereito.

4. Os días en que se faga uso deste permiso deberán ser, en todo caso, inmediatamente posteriores ó feito causante e computarase o día do falecemento, accidente ou doenza cando o funcionario non preste servizos ese día e lle correspondera prestalos. Así mesmo, estes días deberán ser consecutivos no caso de falecemento e poderán gozarse de forma discontinua no caso de doenza ou accidente mentres persista o feito causante e ata o máximo de días establecido.

5. Para os efectos do gozo deste permiso considéranse días hábiles os sábados e tomarase como referencia para o cómputo dos prazos, na mesma ou en distinta localidade, o lugar de residencia habitual do funcionario que conste na base de datos do Servizo de Recursos Humanos.

6. Se durante o gozo do permiso por accidente ou doenza grave do familiar sobrevén o falecemento deste suspenderase o permiso do que se viña gozando e iniciárase o cómputo dun novo permiso.

7. Dentro dos permisos por doenza grave dun familiar intégranse os casos de hospitalización e intervención cirúrxica, polo mesmo número de días e grao de parentesco, agás aquelas intervencións que deriven en ingreso e alta hospitalaria no mesmo día, en que se concederán con carácter xeral ata un máximo de tres días naturais consecutivos segundo informe da inspección médica.

B) Permiso por traslado de domicilio sen cambio de residencia (art. 76.1. b) do D. l. 1/2008, de 13 de marzo), un día na mesma localidade e dous días se hai cambio de localidade. Se a unidade familiar está integrada por dous ou máis persoas membros, o permiso será de dous días sen cambio de localidade e de catro se existe cambio.

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

C) Permiso para concorrer a exames finais e demais probas definitivas de aptitude
Pleno extraordinario 13-09-13



(art. 76.1. d) do D. l. 1/2008, de 13 de marzo)

1. Para os efectos deste permiso enténdese por exames finais ou outras probas definitivas de aptitude aquelas tendentes á obtención dun título académico ou profesional, así como as probas selectivas no ámbito do emprego público.

2. No suposto de que os exames e demais probas definitivas de aptitude teñan lugar dentro da xornada laboral o permiso concederáse durante o día da súa realización no caso de que se realicen en distinta localidade onde o persoal funcionario preste os seus servizos. Se é na mesma localidade este permiso deberá concederse polo tempo indispensable para concorrer ó exame ou ás demais probas, entendendo que a expresión «tempo indispensable» é as horas da xornada laboral necesarias para esta finalidade.

3. No caso de que o exame e as demais probas ás que se refire o precepto se realicen en distinta localidade onde o persoal funcionario presta os seus servizos e fóra da xornada laboral non procede o outorgamento deste permiso, agás o tempo indispensable para o desprazamento.

D) Permiso por lactación (artigo 76.1 e) do D. l. 1/2008, de 13 de marzo)

1. No caso de que o gozo deste permiso sexa por acumulación en xornadas completas o persoal funcionario poderá gozar de catro semanas ininterrompidas ou ben acollerse a cento cincuenta horas como crédito horario (37,50 horas semanais por catro semanas), podéndose aproveitar, en ambos os casos, en calquera momento despois do gozo do permiso de maternidade e ata que o fillo acade os doce meses.

2. O persoal funcionario interino tamén poderá gozar deste permiso nas mesmas condicións que o persoal funcionario de carreira, sempre que se contemple que o seu nomeamento se vai estender no tempo ata os doce meses do fillo. No caso de non se cumprir esta circunstancia poderá acollerse a este permiso soamente na modalidade prevista no número 1 do artigo 76.1. e) do D. l. 1/2008, de 13 de marzo, *(por lactación dunha filla ou fillo menor de doce meses, a funcionaria terá dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderá dividir en dúas fraccións. Este dereito poderá substituílo por unha redución da xornada normal en media hora ó inicio e ó final da xornada, ou ben nunha hora ó inicio ou ó final da xornada. Este dereito poderá ser exercido indistintamente polas persoas proxenitoras, no caso de que ambas as dúas traballen).*

E) Permiso de asistencia ó médico (art. 76.1. m) do D. l. 1/2008, de 13 de marzo)

1. O persoal funcionario ten dereito a ausentarse do traballo para a realización de revisións médicas polo tempo indispensable nos casos nos que a consulta se deba realizar durante a xornada laboral.

2. O persoal funcionario ten dereito a ausentarse para acompañar ás revisións médicas os fillos e as persoas maiores ó seu cargo polo tempo necesario, con aviso previo presentando a solicitude de permiso, na que se sinalará a hora prevista da consulta, a través do portal do empregado, e o supervisor a validará, se procede, unha vez achegado o correspondente xustificante ou informe de Inspección médica.



No caso de se solicitar o permiso para acompañar nas revisións médicas ós fillos maiores de idade, deberase acreditar que existen limitacións que lles impidan asistir sós.

Así mesmo, para estes efectos considéranse persoas maiores a cargo do persoal funcionario os 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 familiares de segundo grao con doenzas 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 a cargo da persoa funcionaria e non teñan familiares de 1º grao ou que estes sexan maiores e non poidan atendelos.

3. Amplíanse os supostos deste permiso (que comprende a fillos e a persoas maiores) para poder acompañar ó cónxuxe a revisións médicas, polo tempo necesario, con aviso previo e xustificación da necesidade de realizalas dentro da xornada de traballo.

F) Permiso por coidado de fillo ou menor afectado por cancro ou outra doenza grave (art. 49 e) da Lei 7/2007, de 12 de abril)

1. O persoal funcionario terá dereito, sempre que ambos os dous proxenitores, adoptantes ou acolledores de carácter preadoptivo ou permanente traballen, a unha redución da xornada de traballo de polo menos a metade da súa duración, percibindo as retribucións íntegras con cargo ós orzamentos do órgano ou entidade onde veña prestando os seus servizos para o coidado, durante a hospitalización e tratamento continuado, do fillo menor de idade afectado por cancro ou por calquera outra doenza grave que implique un ingreso hospitalario de longa duración e requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente acreditado polo informe dun facultativo do Servizo Galego de Saúde ou, se é o caso, da entidade sanitaria concertada correspondente e, como máximo, ata que o menor faga os 18 anos. Cando concorren en ambos os dous proxenitores, adoptantes ou acolledores de carácter preadoptivo ou permanente, polo mesmo suxeito e feito causante as circunstancias necesarias para ter dereito a este permiso 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 de aplicación, o funcionario terá dereito á percepción das retribucións íntegras durante o tempo que dure a redución da súa xornada de traballo, sempre que o outro proxenitor, adoptante ou acolledor de carácter preadoptivo ou permanente, sen prexuízo do dereito á redución de xornada que lle corresponda, 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 de aplicación. No caso contrario, só se terá dereito á redución de xornada, coa conseguinte redución de retribucións. Para tal efecto o funcionario que solicite este permiso deberá acreditar que o outro proxenitor non percibe as retribucións ou a prestación económica por coidado de menores afectados por cancro ou outra doenza grave.

Así mesmo, no suposto de que ambos os dous presten servizos no mesmo órgano ou entidade, esta poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns fundadas no correcto funcionamento do servizo.



2. Para a aplicación deste permiso a relación de doenzas graves será a establecida no Real decreto 1148/2011, de 29 de xullo, para a aplicación e desenvolvemento, no sistema da Seguridade Social, da prestación económica por coidado de menores afectados por cancro ou outra doenza grave, sen prexuízo do establecido na súa disposición final terceira.

3. O cancro ou doenza grave que padeza o menor deberá implicar un ingreso hospitalario de longa duración que requira o seu coidado directo, continuo e permanente, durante a hospitalización e tratamento continuado da doenza. 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 hospitalización pola doenza grave.

A acreditación de que o menor padece un cancro así como a necesidade de coidado directo, continuo e permanente del durante o tempo de hospitalización e tratamento continuado da doenza efectuarase, mesmo naqueles casos en que a atención e diagnóstico do cancro ou doenza grave se leve a cabo por servizos médicos privados, mediante declaración cuberta polo facultativo do Servizo Galego de Saúde responsable da atención do menor. Cando o diagnóstico e tratamento do cancro ou doenza grave do menor se realice a través dos servizos médicos privados esixirase que a declaración sexa cuberta ademais polo médico do centro responsable da atención do menor. Cando exista recaída do menor polo cancro ou a mesma doenza grave non será necesario que exista un novo ingreso hospitalario, aínda que na recaída da doenza deberá acreditarse a necesidade, tras o diagnóstico e hospitalización, da continuación do tratamento médico así como do coidado directo, continuado e permanente do menor polo proxenitor, adoptante ou acolledor, mediante unha nova declaración médica de acordo co previsto no punto 1.

4. 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.

5. 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.

6. 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.
- c) Polo cesamento do outro proxenitor na súa actividade laboral.
- d) Por facer o menor os 18 anos de idade.

7. Así mesmo, o funcionario a quen se lle conceda este permiso ten a obriga de comunicar calquera circunstancia que implique a suspensión ou extinción do dereito ó permiso, 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 súa concesión.



G) Permisos para o cumprimento de deberes inescusables e de conciliación da vida familiar e laboral (art. 76.2 do D. l. 1/2008, de 13 de marzo)

1. O deber inescusable debe ser persoalísimo, sen posibilidade de execución por medio de representante ou substituto e, en todo caso, deberá xustificarse debidamente a imposibilidade de cumprimento deste fóra da xornada laboral.

2. Considéranse deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral o exercicio de actividades inescusables vencelladas directamente ó ámbito familiar do titular do dereito. En todo caso, será requisito indispensable que se xustifique unha situación de dependencia directa respecto do titular do dereito e que se trate dunha situación non protexida polos restantes permisos.

3. A duración deste permiso deberá ser polo tempo mínimo indispensable para o cumprimento do deber.

4. 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 ás súas comisións dependentes cando deriven estritamente do cargo electivo de concelleiro, de deputado ou senador.
- d) Asistencia como membro ás sesións dun tribunal de selección ou provisión, con nomeamento da autoridade competente.
- e) Obrigas cuxo incumprimento lle xeren ó interesado unha responsabilidade de orde civil, penal ou administrativa.

H) Para realizar funcións sindicais, de formación sindical ou de representación do persoal, nos termos legalmente establecidos.

I) Por nacemento de fillos prematuros ou que por calquera outra causa deban permanecer no hospital a continuación do parto, a funcionaria terá dereito a ausentarse do traballo durante un máximo de dúas horas diarias e percibirá as retribucións íntegras.

J) Por razóns de garda legal cando o persoal funcionario teña ó seu coidado directo algún menor de doce anos, unha persoa maior que requira especial dedicación ou unha persoa con discapacidade que non desempeñe actividade retribuída, terá dereito a unha redución dun terzo ou un medio da xornada de traballo, coa diminución proporcional das súas retribucións.

Terá o mesmo dereito o persoal funcionario que precise encargarse do coidado directo dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente ou doenza, non se poida valer por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída.



K) As funcionarias embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ó parto polo tempo necesario para a súa práctica e previa xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

L) O persoal funcionario terá dereito a un permiso retribuído para tratamentos de fecundación asistida polo tempo necesario para a súa práctica, con aviso previo e xustificación da necesidade de realización dentro da xornada de traballo. Se fose necesario o desprazamento, o permiso será de dous días.

M) Para acompañar o seu cónxuxe ou parella en análoga relación de afectividade a tratamentos de fecundación asistida, a exames prenatais e a técnicas de preparación ó parto, o persoal funcionario terá dereito a un permiso retribuído en idénticos termos e condicións de exercicio que os previstos para estes permisos.

N) Nos supostos de accidente ou doenza moi grave do cónxuxe, parella en análoga relación de afectividade, familiares en primeiro grao, persoas acollidas ou familiares que convivan na mesma casa, para atender o seu coidado o persoal funcionario terá dereito a un permiso retribuído cunha duración máxima de trinta días naturais, nos que se computarán os días xa concedidos polo apartado 15 A) 1. Cada accidente ou doenza xerará un único permiso que, dentro da duración máxima de trinta días, se poderá utilizar de maneira separada ou acumulada.

Ñ) Por ser preciso atender o coidado dun familiar de primeiro grao, o persoal funcionario terá dereito a solicitar unha redución de ata o 50% da xornada laboral, con carácter retribuído, por razóns de doenza moi grave e polo prazo máximo dun mes, prorrogable en circunstancias excepcionais e atendendo á extrema gravidade da doenza padecida ata un período máximo de dous meses.

Se houbese máis dunha persoa titular deste dereito polo mesmo feito causante, o tempo de gozo desta redución poderase repartir a pro rata entre elas respectando, en todo caso, o prazo máximo dun mes ou, no seu caso, o de dous meses.

O) Por asuntos particulares

1. Ó longo do ano os empregados públicos terán dereito ó gozo de tres días por asuntos particulares, sen prexuízo da concesión dos restantes permisos e licenzas establecidas na normativa vixente. Estes días non poderán acumularse ós períodos de vacacións anuais e o persoal poderá distribuílos á súa comenencia, logo da autorización dos seus superiores e respectando sempre as necesidades do servizo. Cando por estas razóns non sexa posible gozar deste permiso antes de finalizar o mes de decembro, poderá concederse no mes de xaneiro seguinte.

2. Sen prexuízo do anterior e sempre que as necesidades do servizo o permitan os días por asuntos particulares poderán acumularse ós días de vacacións que se gocen de forma independente.



3. Os días 24 e 31 de decembro permanecerán pechadas as oficinas públicas, a excepción dos servizos de Información e Rexistro xeral.

4. Os calendarios laborais incorporarán dous días adicionais de asuntos particulares cando os días 24 e 31 de decembro coincidan en festivo, sábado ou día non laborable. Así mesmo, o persoal que traballe os días 24 e 31 de decembro poderá gozar de dous días adicionais de asuntos particulares.

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

6. Os días de asuntos particulares corresponden por ano natural de prestación de servizos. Cando a prestación de servizos fose inferior ó ano natural o funcionario terá dereito a un número de días proporcionais ó período de tempo traballado, redondeándose á alza (+0,5) a favor do persoal solicitante.

Artigo 15 bis A. Permisos por motivo da conciliación da vida persoal, familiar e laboral e por razón da violencia de xénero

A) **Permiso por parto:** terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas. Este permiso ampliarase en dúas semanas máis no suposto de discapacidade do fillo, e por cada un a partir do segundo, nos supostos de parto múltiple. O permiso distribuirase á elección da funcionaria sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ó parto. No caso de falecemento da nai a outra persoa proxenitora poderá facer uso da totalidade ou, no seu caso, da parte que reste do permiso.

Non obstante o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ó parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que ambos os proxenitores traballen, a nai, ó iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar porque a outra persoa proxenitora goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ó parto, ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai. A outra persoa proxenitora poderá seguir gozando do permiso de maternidade inicialmente cedido aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ó traballo esta se atope en situación de incapacidade temporal.

Nos casos de gozo simultáneo de períodos de descanso a suma destes non poderá exceder das dezaseis semanas ou das que correspondan no caso de discapacidade da filla ou fillo ou de parto múltiple.

Este permiso poderase gozar a xornada completa ou a tempo parcial cando as necesidades do servizo o permitan e nos termos que regulamentariamente se determinen.

Poderase facer uso deste permiso a tempo parcial mediante acordo previo entre o funcionario afectado e o órgano competente para a súa concesión, seguindo o procedemento establecido no Real decreto 180/2004, de 30 de xaneiro.



Nos casos de parto prematuro e naqueles nos que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer no hospital a continuación do parto, este permiso ampliarase en tantos días como o acabado de nacer permaneza no hospital, cun máximo de trece semanas adicionais.

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

B) Permiso por adopción ou acollemento, tanto preadoptivo coma permanente ou simple: terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas. Este permiso ampliarase en dúas semanas máis no suposto de discapacidade do menor adoptado ou acollido e por cada fillo, a partir do segundo, nos supostos de adopción ou acollemento múltiple.

O cómputo do prazo contarase á elección da persoa funcionaria, a partir da decisión administrativa ou xudicial do acollemento ou a partir da resolución xudicial pola que se constitúa a adopción, sen que un mesmo menor poida dar, en ningún caso, dereito a varios períodos de gozo deste permiso.

En caso de que ambos os proxenitores traballen o permiso distribuírase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre en períodos ininterrompidos.

Nos casos de gozo simultáneo de períodos de descanso a suma destes non poderá exceder das dezaseis semanas ou das que correspondan en caso de adopción ou acollemento múltiple e de discapacidade do menor en adopción o en acollida.

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

Poderase facer uso deste permiso a tempo parcial mediante acordo previo entre o funcionario afectado e o órgano competente para a súa concesión, seguindo o procedemento establecido no Real decreto 180/2004, de 30 de xaneiro.

Se fose necesario o desprazamento previo das persoas proxenitoras ó país de orixe do menor en adopción ou acollida, nos casos de adopción ou acollemento internacional, terase dereito, ademais, a un permiso de ata tres meses de duración. Durante este período percibiranse exclusivamente as retribucións básicas, podendo gozar delas de forma fraccionada, sempre que non se superen os tres meses.

Con independencia do permiso de ata tres meses previsto no parágrafo anterior e para o suposto previsto neste parágrafo o permiso por adopción ou acollemento, tanto preadoptivo coma permanente ou simple, poderase iniciar ata catro semanas antes da resolución xudicial pola que se constitúa a adopción ou a decisión administrativa ou xudicial do acollemento.

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



Os supostos de adopción ou acollemento, tanto preadoptivo coma permanente ou simple, previstos neste artigo serán os que así se establezan na normativa aplicable na Comunidade Autónoma de Galicia. O acollemento simple deberá ter unha duración non inferior a un ano.

C) Permiso por paternidade polo nacemento, acollemento ou adopción dun fillo: terá unha duración de vinte e nove días naturais, que gozará o pai funcionario a partir da data de nacemento, da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constituía a adopción. No caso de parto, acollemento ou adopción múltiple, o permiso será de trinta e cinco días naturais.

Nos supostos de adopción ou acollemento, se ambas as persoas proxenitoras fosen persoal ó servizo da Deputación, o permiso poderase distribuír á opción da parte interesada e poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre en períodos ininterrompidos, respectando en todo caso o prazo de duración.

Este permiso é independente do gozo compartido dos permisos previstos nas letras a) e b).

A nai poderá gozar deste permiso de paternidade a continuación dos permisos previstos nas letras a) e b) nos seguintes supostos:

- Cando o pai falecese antes da utilización íntegra do permiso.
- Se a filiación paterna non estivese determinada.
- Cando as persoas proxenitoras non estivesen casadas nin estivesen unidas de feito en análoga relación de afectividade.
- Cando en resolución xudicial ditada en proceso de nulidade, separación ou divorcio iniciado antes da utilización do permiso, se lle recoñecese á nai a garda do fillo que acaba de nacer.

No suposto de matrimonio de mulleres ou de unións de feito en análoga relación de afectividade, ó ser unha delas a nai biolóxica, a que non o sexa terá dereito ó permiso de paternidade nos termos fixados nesta letra.

Nos casos previstos nas letras a), b) e c), o tempo transcorrido durante o gozo destes permisos computarase como de servizo efectivo a todos os efectos, garantíndose a plenitude de dereitos económicos do persoal funcionario durante todo o período de duración do permiso e, no seu caso, durante os períodos posteriores ó gozo deste se, de acordo coa normativa aplicable, o dereito a percibir algún concepto retributivo se determinase en función do período de gozo do permiso.

As persoas funcionarias que fixesen uso do permiso por parto ou maternidade, paternidade e adopción ou acollemento terán dereito, unha vez que finalice o período de permiso, a reintegrarse no seu posto de traballo nos termos e nas condicións que non lles resulten menos favorables ó gozo do permiso, así como a beneficiarse de calquera mellora nas condicións de traballo ás que puidesen ter dereito durante a súa ausencia.



D) Permiso por razón de violencia de xénero sobre o persoal funcionario: as faltas de asistencia do persoal funcionario vítima da violencia de xénero, totais ou parciais, terán a consideración de xustificadas polo tempo e nas condicións nas que así o determinen os servizos sociais de atención ou de saúde, segundo proceda.

Así mesmo, o persoal funcionario vítima de violencia de xénero, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terá dereito á redución da xornada coa 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 lles poida ser aplicable, nos termos que para estes supostos estableza a Deputación de Pontevedra.

Artigo 15 bis B. Solicitudes

Os permisos solicitaranse a través do portal do empregado con cando menos 72 horas de antelación, agás nos casos de urxencia ou imposibilidade para poderen acceder ó sistema, así como en supostos moi específicos previstos nestes artigos e non contemplados no portal do empregado. Os supervisores validarán estas ausencias cando os interesados acheguen os correspondentes xustificantes.

Estas solicitudes deberán resolverse, cando menos, con 24 horas de antelación ó día solicitado.

Artigo 15 bis C. Definicións

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

a) Familiar de primeiro grao por consanguinidade e afinidade e familiar de segundo grao por consanguinidade ou afinidade, os cales se reflicten 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 ó fillo o menor en acollemento preadoptivo, acollemento familiar permanente ou acollemento familiar simple de duración superior a un ano. Así mesmo, enténdese asimilado a familiar de primeiro grao o cónxuxe ou parella de feito.

b) Parella de feito: é a que respecto da persoa de referencia mantén unha relación que pode acreditar a través da inscrición nun rexistro público oficial de parellas de feito.

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



- d) Convivencia: relación baseada na cohabitación no mesmo domicilio.
- e) Ter ó seu cargo: relación de dependencia que non implica convivencia.
- f) Coidado directo: relación de dependencia que implica convivencia.
- g) Doenza moi grave: considérase como tal aquela que con este carácter determine o facultativo no correspondente informe médico.
- h) Doenza grave: considérase como tal a hospitalización por máis dun día ou intervención cirúrxica sen hospitalización que requira repouso domiciliario para o seu restablecemento ou curación ou cando así o determine o informe médico. Non obstante, o parto natural ou por cesárea non se considera como unha situación asimilada a esta doenza, a non ser que o parto sufra dificultades excepcionais que xustifiquen o tratamento de doenza grave.
- i) Localidade: enténdese por tal o domicilio de residencia do empregado que figure na base de datos do Servizo de Recursos Humanos.

Artigo 15 bis D. Servizo activo

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

Artigo 16. Licenzas

1. Poderanse conceder licenzas nos seguintes casos e condicións:

A) Licenza por doenza

1. As doenzas que impidan un normal desempeño das funcións públicas darán lugar a licenzas.

A Deputación aplicará, ademais do previsto na Lei xeral da Seguridade Social, as seguintes regras para proceder ó abono do complemento por incapacidade temporal do persoal ó seu servizo:

a) No caso de hospitalización e intervención cirúrxica aboarase un complemento ata alcanzar o 100% das retribucións desde a data de inicio da situación de incapacidade temporal por continxencias profesionais e por continxencias comúns.

b) Nos casos de incapacidade temporal por doenza común ou accidente non laboral o complemento calcularase de conformidade coas seguintes regras:

b.1) Desde o primeiro día da situación de IT ata o terceiro día ambos os dous incluídos, aboarase un complemento ata alcanzar o 50% das retribucións fixas que se



percibían no mes anterior ó de se causar a incapacidade.

b.2) Desde o cuarto día da situación de IT ata o vixésimo día, ambos os dous incluídos, aboarase un complemento ata alcanzar o 75% das retribucións fixas que lle corresponderan a este persoal no mes anterior ó de se causar a incapacidade.

b3) Desde o día vinte e un da situación de IT ata o nonaxésimo, aboarase un complemento ata alcanzar o 100% das retribucións básicas e complementarias.

c) A partir do día nonaxésimo primeiro aboarase o subsidio establecido no Réxime Xeral da Seguridade Social (75% da base reguladora).

2. Nas situacións de maternidade, risco por embarazo, risco durante a lactación natural e paternidade percibirán un complemento á prestación económica de ata o 100% da súa retribución.

3. No caso de incapacidade temporal por continxencias profesionais, a prestación recoñecida pola Seguridade Social complementarase, desde o primeiro día, ata alcanzar o 100% das retribucións fixas que viñeran correspondendo ó dito persoal no mes anterior ó de se causar a incapacidade.

4. As referencias a días incluídos neste artigo entenderanse realizados a días naturais.

5. O disposto neste artigo será de aplicación ás situacións que se produzan a partir da data de entrada en vigor do R. d. l. 20/2012, quedando en suspenso os acordos, pactos e convenios vixentes que contradigan o indicado neste artigo, e non será de aplicación ós empregados públicos que, á súa entrada en vigor, se atopen na situación de incapacidade temporal.

As previsións contidas neste artigo respecto ás prestacións económicas na situación de incapacidade temporal producirán efectos a partir do 15 de outubro de 2012.

6. Excepcionalmente, de acreditarse a gravidade da doenza a través da Inspección Médica da Deputación e conforme ós informes médicos requiridos poderá prorrogarse a licenza con plenitude de dereitos económicos previo ditame favorable da Comisión paritaria mixta.

7. A Presidencia poderá efectuar a comprobación das baixas por doenzas de calquera funcionario cando o considere oportuno a través da Inspección Médica da Deputación.

8. En caso de segunda ou terceira baixa, derivada dun proceso anterior, por recaída respecto a unha mesma patoloxía con tratamentos médicos periódicos, non se considerará como día primeiro de incapacidade temporal o que corresponda a cada un dos períodos de recaída, senón que se continuará o cómputo do prazo a partir do último día de baixa do período de incapacidade anterior.

9. Con carácter excepcional, nos supostos en que a situación de incapacidade temporal implique unha intervención cirúrxica ou hospitalización, as retribucións a percibir desde o inicio desta situación equivalerán igualmente ás retribucións que se percibiran no mes anterior ó da incapacidade, aínda cando a intervención cirúrxica ou hospitalización teñan lugar nun momento



posterior, sempre que corresponda a un mesmo proceso patolóxico e non existise interrupción. Para a determinación da intervención cirúrxica á que se refire este apartado considerarase como tal a que derive de tratamentos que estean incluídos na carteira básica de servizos do Sistema Nacional de Saúde.

10. Os procesos de incapacidade temporal que impliquen tratamentos de radioterapia ou quimioterapia, así como os que teñan inicio durante o estado de xestación, aínda cando non dean lugar a unha situación de risco durante o embarazo ou de risco durante a lactación, terán esta mesma consideración de circunstancia excepcional.

11. A concorrencia das circunstancias sinaladas neste apartado deberá ser acreditada mediante a presentación dos xustificantes médicos ou hospitalarios oportunos no prazo de vinte días desde que se produciu a hospitalización, intervención ou tratamento, sen prexuízo da posibilidade de presentar nova documentación nun momento posterior.

12. As actuacións da Administración derivadas desta regulación e o tratamento da información obtida están suxeitas ás obrigas establecidas na normativa sobre protección de datos persoais.

13. No suposto de incapacidade temporal, risco durante o embarazo e risco durante a lactación natural, o parte médico acreditativo da baixa deberá presentarse, non máis tarde do cuarto día desde que se iniciase esta situación, no Rexistro xeral da Deputación, podendo adiantarse por correo electrónico ó Servizo de Recursos Humanos da Deputación ou ó rexistro ó seguinte enderezo: registro@depo.es, sen prexuízo da entrega do documento orixinal a través do Rexistro xeral. Este parte deberá acreditar a ausencia de cada unha das datas en que a situación de incapacidade temporal, risco durante o embarazo e risco durante a lactación natural se producise calquera que sexa a súa duración.

Os sucesivos partes médicos de confirmación da baixa inicial deberán presentarse no Rexistro xeral da Deputación, podendo adiantarse por correo electrónico ó Servizo de Recursos Humanos da Deputación ou ó rexistro no seguinte enderezo: registro@depo.es, como máximo o terceiro día hábil seguinte á súa expedición.

Unha vez expedido o parte médico de alta a incorporación ó posto de traballo será o primeiro día hábil seguinte á súa expedición, achegando nese momento este parte polos medios indicados anteriormente para os partes de baixa e confirmación.

No caso de incumprirse a obriga de presentación dos xustificantes de ausencia previstos neste apartado ou do parte médico de baixa, estarase ó disposto respecto das ausencias inxustificadas, e en virtude do cal se procederá a aplicar a correspondente dedución proporcional de haberes.

B) Licenza por asuntos propios (art. 74.3 do D. l. 1/2008, de 13 de marzo)

Por asuntos propios poderanse conceder licenzas sen retribución dunha duración acumulada que non poderá exceder os tres meses cada dous anos, de acordo cos seguintes



criterios:

- A concesión desta licenza está subordinada ás necesidades do servizo e terá a duración que solicite o persoal funcionario. Non obstante, a incorporación ó centro de traballo producirase, en todo caso, nun día laborable de prestación de servizos.
- O tempo de duración desta licenza terá a consideración de servizos prestados unicamente para efectos de antigüidade e consolidación de grao persoal.
- A Administración, mentres dure esta licenza sen retribución, manterá o persoal en alta especial no réxime de Seguridade Social que sexa de aplicación.
- O persoal funcionario de novo ingreso só poderá solicitar esta licenza unha vez transcorridos dous anos desde o seu nomeamento. O persoal funcionario interino non poderá gozar desta licenza dada a natureza da súa condición.
- O prazo de cómputo dos dous anos para o gozo dunha nova licenza por asuntos propios debe comezar a computarse no momento en que remate o gozo da licenza anterior.

Unha vez esgotados os tres meses de duración máxima do permiso debe transcorrer un mínimo de dous anos para poder solicitalo de novo.

2. Esta licenza solicitarase por escrito segundo o modelo oficial, co conforme do xefe do servizo ou do centro onde o funcionario preste servizos.

C) Licenza por matrimonio (art. 74.1 D. l. 1/2008, de 13 de marzo)

1. Terá unha duración de quince días naturais ininterrompidos, con plenitude de dereitos económicos, e deberá gozarse en datas que comprendan o día do feito causante ou inmediatamente despois. Esta licenza poderá acumularse ó período vacacional anual. No caso de matrimonio en sede civil e/ou relixiosa, separada no tempo, esta licenza só se gozará unha vez.

Esta licenza tamén se concederá no caso de parellas de feito, inscritas no Rexistro de Parellas de Feito de Galicia ou doutra Comunidade Autónoma. Os conviventes que gocen desta licenza e que con posterioridade contraian matrimonio, non terán dereito a gozar dunha nova licenza por esta causa.

2. Esta licenza solicitarase a través do portal do empregado. De non ser posible, por escrito en modelo oficial, co conforme do xefe do servizo ou do centro onde o funcionario preste servizos.

D) Licenza por estudos ou para asistir a cursos de formación

1. Poderá concederse licenza para realizar cursos sobre materias directamente relacionadas co posto de traballo ou coas súas posibilidades de promoción profesional, previa solicitude presentada no Rexistro xeral e con fundamento na xustificación da súa asistencia e á necesidade ou non para o servizo que preste o funcionario. A súa autorización correspóndelle á Xunta de Goberno da Corporación e, no caso de se conceder, o funcionario terá dereito a percibir toda a súa remuneración de conformidade co establecido no Acordo Nacional de Formación Continua,



así como a indemnización prevista na lexislación aplicable.

A duración desta licenza terá un límite máximo de 40 horas anuais, que poderá ser ampliado polo presidente. En todo caso, daráselle conta á Comisión paritaria mixta daqueles permisos e axudas económicas que se tramiten a través da Xunta de Goberno, sendo necesario un ditame previo desta Comisión para a autorización de todos aqueles cursos que excedan das 40 horas.

Salvo que existan causas debidamente xustificadas unicamente se concederá unha axuda económica por ano para asistir a cursos.

2. Igualmente se lle poderá conceder licenza ós funcionarios de carreira para realizaren estudos sobre materias directamente relacionadas coa Administración pública previo informe favorable do xefe de servizo. A persoa funcionaria terá dereito a percibir as retribucións básicas, a reserva do posto de traballo e a que o tempo transcorrido en tal situación se compute para efectos de antigüidade.

3. Esta licenza solicitarase por escrito en modelo oficial, co conforme do xefe do servizo ou do centro onde o funcionario preste servizos.

4. O tempo destinado á realización de cursos de formación dirixidos á capacitación profesional ou á adaptación ás esixencias dos postos de traballo, programados polos diferentes promotores previstos nos correspondentes acordos de formación para o emprego, consideraranse tempo de traballo a todos os efectos, cando os cursos se realicen dentro do horario de traballo e así o permitan as necesidades do servizo.

5. A Administración poderá determinar a asistencia obrigatoria a aquelas actividades formativas que sexan necesarias para o bo desempeño das tarefas propias do posto de traballo, en cuxo caso a súa duración consideraranse como tempo de traballo a todos os efectos.

Artigo 45. Créditos sindicais

Fíxanse 35 horas mensuais de libre disposición sindical para cada un dos membros da Xunta de Persoal e delegados de seccións sindicais daqueles sindicatos acreditados ante a Presidencia da Deputación; deberá comunicárselle por escrito á Presidencia a través do Servizo de Recursos Humanos, xa sexa con carácter previo, para as que estean previstas de antemán, xa sexa con posterioridade á súa utilización, para as demais. Estas horas disporanse dentro da xornada de traballo e serán retribuídas como traballo efectivo.

Non terán a consideración de horas sindicais todas aquelas que se invistan en reunións da Mesa de negociación ou de carácter informativo que sexan preceptivas legalmente, Comisión paritaria mixta, asistencia a tribunais de selección do persoal e asistencia a órganos de xestión en centros asistenciais.

Por cada organización sindical ou candidatura con representación na Xunta de Persoal poderanse acumular mensualmente as horas nos seus distintos compoñentes ata o máximo total



establecido, sempre e cando previamente se lle dea conta diso á Presidencia da Deputación, especificando as persoas e o período para o que se acumulan.

Tamén se lle comunicará á Presidencia da Deputación o cesamento por calquera motivo nas citadas funcións.

Os delegados sindicais serán designados en proporción á representación na Xunta de Persoal. Non obstante o anterior, as seccións sindicais que carezan de dita representación poderán designar un delegado sindical que disporá de todas as garantías excepto a correspondente ó crédito horario.

Artigo 79. Xubilación

1. Con independencia da idade legal de xubilación forzosa establecida no apartado 3 do artigo 67 da Lei 7/2007, de 12 de abril do EBEP, a idade da xubilación forzosa do persoal funcionario incluído no Réxime Xeral da Seguridade Social será, en todo caso, a que prevexan as normas reguladoras deste réxime para o acceso á pensión de xubilación na súa modalidade contributiva sen coeficiente redutor por razón da idade.

Artigo 80. Rexistro de órganos de representación

1. A Deputación de Pontevedra creará un rexistro de órganos de representación do persoal funcionario e laboral.

2. Serán obxecto de inscrición ou anotación neste rexistro os actos adoptados que afecten ás seguintes materias:

a) Creación, modificación e supresión de órganos de representación do persoal funcionario ou laboral: xuntas de persoal, delegados de persoal, comités de empresa e comités de seguridade e saúde.

b) Número e identidade dos membros destes órganos, así como as variacións que se produzan ó seu respecto.

c) Creación, modificación ou supresión de seccións sindicais, así como número e identidade dos correspondentes delegados.

d) Cesións de créditos horarios legal ou convencionalmente establecidos que dean lugar á dispensa total ou parcial de asistencia ó traballo.

e) Liberacións institucionais que deriven, no seu caso, do disposto en normas, pactos ou convenios e calquera outra modificación na obriga ou no réxime de asistencia ó traballo que poida traer causa do establecido en disposicións legais e convencionais que resulten de aplicación.

3. A xestión deste rexistro axustarase ó disposto na normativa vixente en materia de protección de datos de carácter persoal.

Disposición transitoria



Desde a entrada en vigor do R. d. l. 20/2012 quedan suspendidos e sen efecto os acordos, pactos e convenios para o persoal funcionario e laboral subscritos pola Deputación que non se axusten ó previsto nestes artigos, en particular, no relativo ó período de vacacións e días adicionais.

Disposición derogatoria

Este acordo modifica a redacción do V Acordo Regulador para persoal funcionario e I Convenio Colectivo para persoal laboral no referente a ditas materias e respecto ós citados artigos do Acordo Regulador e concordantes do Convenio Colectivo, manténdose a súa vixencia en todos os demais non afectados por esta modificación.

Denunciados o Acordo Regulador ou o Convenio Colectivo permanecerá vixente o seu contido normativo ata tanto se substitúa polo novo.

Vixencia do I Convenio Colectivo para persoal laboral da Deputación Provincial.

Considerando o previsto no Real decreto-lei 3/2012, de 10 de febreiro, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral, mantense a vixencia do I Convenio Colectivo para persoal laboral da Deputación, podendo prorrogarse tacitamente por períodos anuais, de forma automática, a non ser que o denuncie expresamente por escrito calquera das partes con tres meses de antelación á data de vencemento do período inicial ou de calquera das prórrogas.

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

1. Permiso por falecemento, accidente ou doenza grave ou moi grave dun familiar:

- Documento xustificativo do falecemento, accidente ou doenza grave ou moi grave do familiar.
- O grao de parentesco e a relación familiar acreditarase co libro ou libros de familia ou documento que o substitúa, coa certificación do Rexistro Civil ou ben coa inscrición en calquera rexistro público que acredite o feito causante.
- Nos supostos de accidente ou de doenza moi grave, a situación de convivencia, de ser o caso, debe ser acreditada mediante certificado de empadramento ou outro documento expedido polo concello de residencia.

2. Permiso por traslado de domicilio:

- Documento acreditativo de cambio efectivo de domicilio: escritura de propiedade, contrato de aluguer, certificado de empadramento, certificado de convivencia de non ser propietario ou inquilino do inmovible ou calquera outro documento válido en dereito.

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



4. Permiso de lactación: de forma simultánea á solicitude do permiso a funcionaria deberá acreditar documentalmente a data de nacemento do fillo mediante a presentación da fotocopia do libro de familia ou inscrición do nacemento no Rexistro Civil, ademais deberase xustificar documentalmente que o outro proxenitor non goza pola súa vez deste permiso.
5. Permiso por nacemento de fillos que deban permanecer hospitalizados despois do parto:
 - Fotocopia da partida de nacemento do fillo que orixina o dereito ó permiso.
 - Documento que acredite a hospitalización do fillo que xere o dereito ó permiso ou da súa condición de prematuro.
6. Permiso para a realización de exames prenatais ou de técnicas de preparación ó parto:
 - Documento xustificativo da realización de exames prenatais e das técnicas de preparación ó parto dentro da xornada laboral e documento de asistencia.
7. Permiso para tratamentos de fecundación asistida: documento xustificativo da realización de tratamentos de fecundación asistida dentro da xornada laboral.
8. Permiso de asistencia ó médico: documento xustificativo do centro sanitario acreditativo da presenza neste dentro da xornada laboral.
9. Permiso por deber inescusable público ou persoal: orixinal ou copia compulsada da citación ou convocatoria do órgano xudicial, órgano administrativo, órgano de goberno ou calquera outro órgano oficial do 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. No caso de conciliación da vida familiar poderá esixirse a correspondente xustificación documental.
10. Permiso por razón de violencia de xénero: acreditarase mediante calquera das fórmulas sinaladas no artigo 5 da Lei 11/2007, de 27 de xullo, para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.
11. Permiso por parto: certificado médico oficial, certificado do nacemento do Rexistro Civil ou presentación do libro de familia que acredite a data en que se produciu o nacemento. Se o inicio do permiso se produce antes do parto, xunto coa solicitude correspondente presentárase o documento xustificativo de atoparse no período de dez semanas anteriores ó parto.
12. Permiso por adopción ou por acollida preadoptiva, permanente ou simple:
 - Resolución administrativa ou xudicial da adopción ou da acollida na cal conste, se é o caso, o carácter internacional da adopción ou da acollida.
 - No caso de que o permiso se amplíe por discapacidade do neno adoptado ou acollido: documento médico acreditativo da discapacidade.
 - Se a adopción é internacional xunto coa solicitude presentárase documentación oficial acreditativa da tramitación da adopción, co obxecto de autorizar o inicio do permiso con anterioridade á data en que esta se produza. Posteriormente, deberá presentarse a correspondente resolución xudicial de adopción.



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

14. Licenza por matrimonio: fotocopia compulsada do libro de familia ou da inscrición no rexistro correspondente.

15. Licenza por doenza: parte médico de baixa.

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

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

18. Outros permisos contemplados no Acordo Regulador, non recollidos expresamente no portal do empregado e que se integran no concepto "Outros": Especificar o motivo polo que se solicita.

O que lle comunico a Vde. para o seu coñecemento e efectos, coa salvidade que establece o art. 206 do ROF.

Pontevedra, 30 de setembro do ano 2013

O Secretario,



Contra este acordo, que pon fin á vía administrativa, poderá interpoñer recurso potestativo de reposición perante o mesmo órgano que o ditou, no prazo dun mes a partir da data seguinte ó desta notificación (artigos 107 e 117 da Lei 30/1992, de 26 de novembro de Réxime Xurídico das Administracións Públicas e do Procedemento Administrativo Común, modificada por Lei 4/1999, de 13 de xaneiro) ou ben, directamente, recurso contencioso-administrativo perante o Xulgado do Contencioso-Administrativo de Pontevedra segundo o disposto no artigo 8 da Lei 29/1998, de 13 de xullo Reguladora da Xurisdición Contencioso-Administrativa e, todo iso, no prazo establecido no artigo 46 da citada Lei.

Todo iso sen prexuízo de que poida utilizar calquera outro recurso que estime conveniente.

Publicación-

Pleno extraordinario 13-09-13