
Licenzas e permisos

Administración Autónoma



Confederación Intersindical Galega

www.cig.gal



Secretaría da muller

Permisos

TIPOS	DURACIÓN	OBSERVACIÓNS
Accidente grave, enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica que precise repouso domiciliario dun/dunha familiar ou persoa convivinte	<p>1º Grao: 5 días hábiles</p> <p>2º Grao: 4 días hábiles</p> <p>Non se consideran hábiles os sábados, domingos e festivos, sen prexuízo das adaptacións que se establezan para as xornadas especiais de traballo.</p> <p><u>Para o persoal que traballe a quendas</u> considéranse inhábiles os días de descanso semanal obrigatorio e os festivos pendentes de gozar.</p>	<p>Retribuído. As enfermidades graves son as enunciadas no RD 1148/2011.</p> <p>Poden collerse de forma descontinua se persiste a situación que deu causa ao permiso.</p> <p>Computarase o día do feito causante cando a persoa non preste servizos e lle correspondese prestalos.</p> <p><u>Considérase hospitalización</u> cando a estadia no hospital inclúa como mínimo unha noite e unha comida principal.</p> <p>Se sobrevén falecemento iníciase o cómputo dun novo permiso.</p>
Falecemento	<p>1º Grao:</p> <p>3 ou 5 días hábiles se é na mesma ou distinta localidade.</p> <p>2º Grao:</p> <p>2 ou 4 días hábiles se é na mesma ou distinta localidade.</p>	<p>Retribuído. Os días deberán ser consecutivos e inmediatamente posteriores ao feito causante.</p> <p>Computarase o día do feito causante cando a persoa non preste servizos e lle correspondese prestalos.</p> <p><u>A localidade de referencia</u> é a de residencia habitual da persoa funcionaria ou laboral.</p>
Traslado de domicilio	<p>1 día na mesma localidade.</p> <p>2 días en distinta localidade.</p> <p>En familias de 2 ou máis membros serán 2 e 4 días respectivamente.</p>	<p>Retribuído. Corresponderase co día no que se produce o traslado efectivo.</p> <p><u>Se ten unha duración superior a un día</u> gozarse con carácter ininterrompido e deberá acreditarse documentalmente con posterioridade.</p>
Concorrer a exames finais , probas definitivas de aptitude e probas selectivas no ámbito do emprego público	<p>Durante os días da súa celebración.</p> <p>As probas dos cursos de formación, durante o tempo necesario para a súa realización.</p>	<p>Retribuído. Por exames finais e probas definitivas de aptitude enténdense as probas para a obtención dun título académico ou profesional.</p> <p>Probas selectivas no ámbito do emprego público: poderá facilitarse o tempo indispensable para o desprazamento.</p> <p><u>As probas dos cursos de formación</u> terán a consideración de ausencia xustificada.</p>
Lactación (para fillo ou filla menor de 12 meses, e nos casos de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, durante o ano seguinte á resolución xudicial ou administrativa se é anterior a que o menor cumpra 12 meses)	<p>1 hora diaria.</p> <p>Pode dividirse en dúas fraccións de media hora ou acumularse (150 horas por cada fillo/a en xornadas completas, consecutivas ou non a partir do permiso por nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento).</p>	<p>Retribuído. Concédese con independencia da situación laboral do cónxuxe.</p> <p>A redución pode aplicarse a elección da persoa ao inicio e/ou ao final da xornada de traballo. Cando os dous proxenitores traballen pode ser exercido por calquera deles ou ratearse a súa duración. Pode acumularse total ou parcialmente e gozarse durante o primeiro ano de vida, adopción ou acollemento.</p>
Nacemento de fillos/as que deban permanecer hospitalizados/as	<p>2 horas diarias.</p>	<p>Retribuído. Tamén se inclúe o dereito a unha <u>redución de até dúas horas con diminución proporcional das retribucións que pode prolongarse despois da alta hospitalaria</u> mentres o/a fillo/a precise coidados.</p>
Asuntos particulares	<p>6 días, ao que hai que sumarlle tantos como festivos de carácter estatal caian en sábado</p> <p>2 máis ao cumprir o sexto trienio.</p> <p>1 máis por cada trienio a partir do oitavo trienio.</p> <p><u>O persoal que non traballe todo o ano</u> terá un número de días proporcional ao tempo de traballado.</p>	<p>Retribuído. Sen necesidade de xustificación. Condicionada ás necesidades de servizo debidamente xustificadas.</p> <p>Poden <u>acumularse aos 6 días hábiles de vacacións</u> independentes. Excepcionalmente e condicionado ás necesidades do servizo, á totalidade das vacacións anuais.</p> <p>Poderán <u>concederse até o 31 de xaneiro</u> do ano seguinte.</p> <p>O persoal que traballe o 24 ou o 31 de decembro terá un día a maiores por cada día traballado. Incorporarase un día adicional por cada festivo en sábado non recuperable e non substituíbel pola CCAA, agás traballadores a quendas que xa teñen garantidos o número de festivos anuais a través das carteleiras.</p>
Violencia de xénero	<p><u>Polo tempo necesario</u></p>	<p>Retribuído. As faltas totais ou parciais serán xustificadas cun <u>informe</u> dos servizos sociais ou sanitarios nos sete días seguintes.</p>

Permisos

TIPOS	DURACIÓN	OBSERVACIÓNS
Matrimonio ou unión de feito	15 días naturais ininterrompidos	Retribuído. Deberá gozarse en datas que comprendan o día do feito causante ou inmediatamente despois. Se o día do feito causante non é laborable comezará no 1º día laborable posterior. Pode acumularse ás vacacións anuais.
Permiso retribuído para as mulleres en estado de xestación.	Con carácter xeral, dende o 1º día da semana 37 de embarazo até a data de parto (semana 35 no caso de <u>xestación múltiple</u>) Para as Escolas Infantís dende o momento de comunicación do embarazo, por risco biolóxico. Para outro tipo de postos, atendendo a avaliación do dito posto por risco para o embarazo.	Retribuído.
Parto	22 semanas ininterrompidas, 6 delas inmediatamente posteriores ao parto <u>Ampliacións:</u> - 2 semanas no suposto de <u>discapacidade do fillo/a</u> e 1 semana por cada fillo/a a partir do 2º en <u>parto múltiple</u> para cada persoa proxenitora. - Até un máximo de 13 semanas no caso de <u>hospitalización do fillo.</u>	Retribuído. Poderá gozarse de xeito <u>simultáneo ou sucesivo</u> co outro proxenitor e tamén a tempo total ou parcial subordinado a necesidades de servizo. No caso de falecemento da nai, a outra persoa proxenitora poderá usar a totalidade ou o que reste do permiso. Se a filiación do outro proxenitor non está determinada ou estándoo, falece, poderase acumular, a continuación do permiso por parto, o permiso da outra persoa proxenitora. Pódese participar en cursos de formación convocados pola Administración pública.
Adopción ou acollemento	22 semanas ininterrompidas <u>Ampliacións:</u> - De 2 semanas (1 por cada proxenitor) no suposto de discapacidade do fillo/a e 2 semanas por cada fillo/a a partir do 2º en adopción ou acollemento múltiple (unha para cada persoas proxenitora) - Até 3 meses (2 meses no EBEP), enteiros ou fraccionados, só coas retribucións básicas, se fose preciso desprazamento internacional previo.	Retribuído. Poderá gozarse de xeito <u>simultáneo ou sucesivo</u> co outro proxenitor e tamén a tempo total ou parcial subordinado a necesidades de servizo. No caso de falecemento da nai, o outro proxenitor poderá usar a totalidade ou o que reste do permiso. Pódese participar en cursos de formación convocados pola Administración pública. Terá a consideración de acollemento simple o que teña unha duración non inferior a un ano. No caso de adopción ou acollemento internacional o permiso pode iniciarse hasta 4 semanas antes da resolución xudicial.
Permiso do outra persoa proxenitora por nacemento, acollemento ou adopción dun fillo/a	19 semanas* , delas 6 semanas ininterrompidas a continuación do nacemento. <u>Ampliación:</u> 1 semana máis en partos ou adopcións múltiples a partir da segunda crianza.	Retribuído. <i>*No EBEP 19 semanas. Hai sentenzas a favor e en contra da reclamación xudicial desas semanas adicionais até chegar ás 22 semanas.</i>
Tratamentos de fecundación asistida	<u>Polo tempo necesario</u>	Retribuído. Precísase aviso previo e xustificación da necesidade de facelo durante a xornada laboral. En caso de desprazamento o permiso será de 2 días. Válido tamén para o cónxuxe ou parella acompañante.
Permiso parental	8 semanas continuas ou descontinuas	Non retribuído. Para o coidado de crianzas menores de 8 anos que poderán desfrutar a tempo completo ou a xornada parcial, realizándose por semanas completas. Prazo de comunicación: 15 días de antelación ao disfrute.
Exames prenatais e preparación ao parto e de adopción, acollemento ou garda con fins de adopción	<u>Polo tempo necesario</u>	Retribuído. Válido tamén para o cónxuxe ou parella acompañante. Precísase xustificar a necesidade de facelo durante a xornada laboral. Nos casos de adopción ou acollemento inclúe a asistencia ás sesións previas de información, preparación e realización dos preceptivos informes psicolóxicos e sociais previos á declaración de idoneidade.
Accidente ou enfermidade moi graves (do cónxuxe, parella ou familiar de 1º grao)	30 días naturais, que poden gozarse separados ou acumulados.	Retribuído. Require dun informe médico que determine que o accidente ou a enfermidade é moi grave e a necesidade de coidados para atender a persoa enferma.

Distribución dos permisos de nacemento*

Permiso nacemento nai biolóxica	Monomarental/parental	Outra persoa proxenitora diferente da nai biolóxica
1º Seis semanas ininterrompidas inmediatamente posteriores ao parto, obrigatorias. Terán que desfrutarse a xornada completa.	Seis semanas ininterrompidas inmediatamente posteriores ao parto, obrigatorias. Terán que desfrutarse a xornada completa.	Seis semanas ininterrompidas inmediatamente posteriores ao nacemento, obrigatorias. Terán que desfrutarse a xornada completa.
2º Catorce semanas, que poderán distribuírse á vontade da nai, en períodos semanais a desfrutar de forma acumulada ou interrompida e exercitarse desde a finalización do descanso obrigatorio posterior ao parto ata que o fillo e a filla cumpra doce meses.	Vinte e dúas semanas no caso de monomarentalidade, que poderán distribuírse á vontade da nai, en períodos semanais a desfrutar de forma acumulada ou interrompida e exercitarse desde a finalización do descanso obrigatorio posterior ao parto ata que o fillo e a filla cumpra doce meses.	Once semanas, que poderán distribuírse á vontade da persoa proxenitora distinta da nai biolóxica, en períodos semanais a desfrutar de forma acumulada ou interrompida e exercitarse desde a finalización do descanso obrigatorio posterior ao nacemento ata que o fillo e a filla cumpra doce meses.
3º Dúas semanas, para o coidado do menor que poderán distribuírse á vontade da nai, en períodos semanais de forma acumulada ou interrompida ata que o fillo ou filla cumpra os oito anos. Dereito individual da nai biolóxica, sen que poida transferirse o seu exercicio.	Catro semanas no caso monomarentalidade, para o coidado do menor que poderán distribuírse á vontade da nai, en períodos semanais de forma acumulada ou interrompida ata que o fillo ou filla cumpra os oito anos. Dereito individual da nai biolóxica, sen que poida transferirse o seu exercicio.	Dúas semanas, para o coidado do menor que poderán distribuírse á vontade da persoa proxenitora en períodos semanais de forma acumulada ou interrompida ata que o fillo ou filla cumpra os oito anos. Dereito individual, sen que poida transferirse o seu exercicio.

* Nos casos de adopción ou acollemento distribúense do mesmo xeito, a partir da data da Resolución xudicial ou administrativa.

* O recollido nos apartados 2º e 3º poderá gozarse a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan, e nos termos que regulamentariamente se determinen

Teléfonos e contactos

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	
Duración: polo tempo indispensábel	
<u>Deber inescusable de carácter público ou persoal:</u>	<u>Deberes relacionados coa conciliación da vida persoal e familiar, entre outros:</u>
<ul style="list-style-type: none"> • Comparecencia obrigatoria por citacións instadas por órganos xudiciais ou calquera organismo oficial. • Cumprimento de deberes cidadáns derivados dun proceso electoral. • Asistencia a reunións dos órganos de goberno e comisións como concalleira/o, deputada/o, ou senador/a. • Asistencia como membro ás sesións dun tribunal de selección. • Obrigas cuxo incumprimento xeren á persoa unha responsabilidade civil, penal ou administrativa. • O tempo necesario para facer unha doazón de sangue, medula ou plaquetas. • Asistencia dos deportistas de alto nivel a asistir ás competicións de carácter internacional. 	<ul style="list-style-type: none"> • O acompañamento ás revisións ou consultas médicas, aos tratamentos de quimioterapia e radioterapia, así como ás intervencións médicas invasivas, das fillas e fillos discapacitados, menores de idade e persoas maiores ao seu cargo (1º grao e nalgúns casos de 2º grao) polo tempo necesario, con aviso previo presentado a solicitude de permiso, en que se sinalará a hora prevista da consulta. Se son ás fillas e fillos maiores de idade, cónxuxe ou parella de feito, deberase acreditar que necesitan acompañamento. • A asistencia ás titorías convocadas polo centro escolar ao que asisten os fillos/as ou menores ao seu cargo. • A asistencia do pai, nai, titor ou titora con fillos/as con discapacidade a reunións de coordinación do seu centro de educación especial ou para acompañalo si ten que recibir apoio adicional no ámbito sanitario.

Definicións

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

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.

Requirir especial dedicación: cando 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.

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

Enfermidade grave: considéranse enfermidades graves as enunciadas no 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.

Vacacións anuais

VACACIÓNS ANUAIS	
<p>Duración: 22 días hábiles por ano completo de servizos, ou dos días que correspondan proporcionalmente se o tempo de servizos efectivos fora menor.</p>	
<p>Non obstante, terán dereito ao gozo dos seguintes días de vacacións ao completar os anos de antigüidade que a continuación se indican:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quince anos de servizo: 23 días hábiles • Vinte anos de servizo: 24 días hábiles • Vinte cinco anos de servizo: 25 días hábiles • Trinta ou máis anos de servizo: 26 días hábiles <p>Ditos días poderanse gozar dende o día seguinte ao do cumprimento dos correspondentes anos de servizo.</p> <p>Gozaranse dentro do ano natural e ata o 31 de xaneiro.</p> <p>No caso de incapacidade temporal anterior, poderán gozarse máis alá do 31 de xaneiro.</p> <p>En períodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos.</p>	<p>Polo menos a metade debe ser gozada preferentemente entre o 1 de xuño e o 30 de setembro.</p> <p>Dereito a elección do período de vacacións a favor das xestantes e preferencia de elección do persoal con fillos menores de 12 anos ou maiores dependentes ao seu coidado directo.</p> <p>Os permisos de lactación parto, adopción ou acollemento, ou doutra persoa proxenitora, poden acumularse ás vacacións despois do remate do ano natural.</p> <p>No caso de permiso de maternidade, incapacidade temporal, risco na lactación ou embarazo que impidan o disfrute no ano natural, poderán disfrutarse sempre que non transcorran máis de 18 meses dende o final do ano que se xeraron.</p> <p>Cando se pechen as instalacións por inactividade estacional de determinados servizos públicos, as vacacións coincidirán co peche.</p> <p>O persoal interino ou temporal que cese antes de completar o ano de servizo e non gozase das vacacións por necesidades do servizo terá dereito ao aboamento das mesmas. Igualmente terá dereito o persoal que non as disfrutara no caso de xubilación por incapacidade permanente ou falecemento.</p>

Licenzas

TIPOS	DURACIÓN	OBSERVACIÓNS
Licenza por asuntos propios	<p>3 meses cada 2 anos.</p> <p>Con carácter xeral non inferior a 5 días</p> <p><u>Para ter dereito aos tres meses</u> teñen que pasar dous anos desde o remate da última concedida ou, se non é o caso, pódese pedir por unha duración proporcional ao tempo traballado</p>	<p>Non retribuída. Subordinada ás necesidades do servizo. A incorporación farase en día laborable de prestación de servizos.</p> <p>Durante o seu goce o persoal segue suxeito ao <u>réxime de incompatibilidades</u>.</p> <p>Requírense dous anos de servizos prestados e, no caso de persoal interino ou laboral, teñen que ser desde o último contrato.</p>
Licenza por risco durante o embarazo ou no período de lactación natural	Polo tempo necesario cando non sexa posíbel a adaptación das condicións ou do posto de traballo	Retribuída.
Licenza por estudos	Segundo a convocatoria de licenzas por estudos.	Retribucións básicas. Para a realización de estudos sobre materias directamente relacionadas coa Administración Pública. Subordinada ás necesidades do servizo.
Licenza para a participación en proxectos ou programas de cooperación para o desenvolvemento e de acción humanitaria	Por un período non superior a 6 meses.	Poderá ter carácter retribuído no suposto e cos requisitos que, se fose o caso, se determinen. Subordinada ás necesidades do servizo.
Licenza por enfermidade	Ata 365 días prorrogables por outros 180 consonte ao artigo 169 da LGSS.	Retribuída.
Licenza para supostos de hospitalización prolongada	Ate 1 mes.	Non retribuída. Para atender ao cónxuxe, parella de feito ou parentes que residan coa persoa funcionaria no caso de hospitalización prolongada por enfermidade grave ou que implique repouso domiciliario

Flexibilización e reducións de xornada

TIPOS	DURACIÓN	OBSERVACIÓNS
Flexibilidade horaria	Mentres se cumpran os feitos causantes. Dentro do marco horario de referencia. Pódese denegar por necesidades de servizo.	REQUISITOS: a) Ter fillas/os menores de idade, persoas acollidas menores de idade ou fillas/os maiores incapacitados xudicialmente ao seu cargo. b) Convivir con familiares que, por enfermidade o avanzada idade, necesiten de asistencia o ter a cargo a persoas con discapacidade até o primeiro grao de consanguinidade ou afinidade. c) Ser vítimas de violencia de xénero o de violencia sexual as empregadas públicas. d) Atoparse en proceso de nulidade, separación ou divorcio, dende a interposición da demanda xudicial ou dende a solicitude de medidas provisionais previas até transcorridos tres meses dende demanda ou solicitude.
Por coidado de cónxuxe, familiar de 1º grao ou menor en acollemento preadoptivo, por enfermidade moi grave	Redución de ata 3 horas ou a metade da duración da xornada de traballo diaria 1 mes. Excepcionalmente 2 meses.	Retribuída. Se hai máis dun/dunha titular do dereito poderase ratear.
Por coidado dun fillo/a menor que padeza cancro ou outra enfermidade grave	Redución de polo menos 4 horas. Até o 99% da xornada Período inicial de 1 ano. Prorrogable por períodos de 6 meses como máximo, até que o menor faga os 23 anos (sempre que fora diagnosticado antes da maioría de idade)	Retribuída. Concédese nos casos en que os dous proxenitores traballen e mentres dure o ingreso hospitalario de longa duración ou hospitalización a domicilio e requira coidado directo e permanente. Con carácter excepcional pódese acumular en xornadas completas. Se ambos proxenitores teñen dereito, só un deles poderá ter dereito ás retribucións íntegras. A cargo da Mutua. A prestación económica poderá manterse ata que o causante cumpra 26 anos se antes de alcanzar os 23 anos, acreditara, ademais, un grao de discapacidade igual ou superior ao 65 %
Por violencia de xénero	Redución diaria por horas completas. Polo tempo necesario.	Redución proporcional das retribucións. Tamén terán dereito á adaptación e flexibilización do horario. Manterá as súas retribucións íntegras cando reduza a súa xornada nun terzo ou menos
Por garda legal cando se exerza o coidado directo dun menor de 12 anos, persoa maior ou con discapacidade.	Redución dun máximo de 4 horas por día. Con carácter excepcional pode ter unha distribución diaria irregular ou acumularse en xornadas completas.	Redución proporcional das retribucións. Para coidado de fillos menores de 12 anos, persoas maiores a cargo ou persoas con discapacidade sen actividade retribuída. Para o coidado directo da parella ou dun/dunha familiar de 2º grado que non se poidan valer por si mesmos/as e que non desempeñen actividade retribuída. Incompatíbel co desempeño doutra actividade no horario obxecto da redución.
Por interese particular	Redución dun mínimo de 1 hora e máximo de 2 e media diarios. Duración mínima de 3 meses e máxima de 1 ano , renovable.	Redución proporcional das retribucións. Deberá concretarse franxa horaria na que se solicita. Excepcionalmente pode ter unha distribución diaria irregular ou acumularse en xornadas completas. Pode ser revogada por necesidade do servizo. Queda sen efecto no caso de cambio de posto.
Adaptación progresiva da xornada laboral para tratamentos oncolóxicos	Até o 25% da xornada. Poderá estenderse 1 mes dende a alta médica, ampliable a 2 meses.	Ten a consideración de tempo de traballo efectivo.

Excedencias voluntarias

TIPOS	DURACIÓN	OBSERVACIÓNS
Excedencia por interese particular.	Mínimo 1 ano // Máximo 5 anos	Ten que ter prestados servizos efectivos en calquera das administracións públicas durante un período mínimo de tres anos inmediatamente anteriores á solicitude Subordinada ás necesidades do servizo debidamente motivadas. Non pode declararse cando ao persoal funcionario se lle instrúa expediente disciplinario.
Excedencia por prestación de servizos no sector público.		Declararase de oficio ou por solicitude da persoa interesada, a situación de excedencia por prestación de servizos no sector público cando: a) se acceda, por promoción interna ou por outros sistemas de acceso, a outros corpos ou escalas en calquera Administración pública e non lle corresponda quedar noutra situación administrativa. b) pase a prestar servizos como persoal laboral fixo ou como persoal directivo con contrato laboral de alta dirección en calquera Administración pública ou en organismos, axencias ou entidades do sector público.
Excedencia por agrupación familiar	Non hai prazo mínimo de permanencia nesta situación. Non hai máximo de permanencia nesta situación.	Non se precisa un tempo mínimo de servizos previos, cando o cónxuxe ou a parella de feito resida noutra localidade por ter obtido e estar desempeñando un posto de traballo de carácter definitivo como persoal funcionario de carreira ou como persoal laboral fixo en calquera das administracións públicas, entes e organismos
Excedencia por coidado de familiares.	Non hai prazo mínimo de permanencia nesta situación. Máximo 3 anos	a) Para atender ao coidado de cada fillo, contando desde a data de nacemento ou, de ser o caso, da efectividade da resolución xudicial ou administrativa. b) Para atender ao coidado dun familiar que se atope ao seu cargo, ata o segundo grao inclusive de consanguinidade ou afinidade, cando, por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade, non poida valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída. Pódese facer uso fraccionado O período será único por cada suxeito causante Durante o período de excedencia, o desempeño de actividades retribuídas está suxeito a autorización previa consonte as regras establecidas na normativa sobre incompatibilidades. O tempo de permanencia na situación regulada neste artigo compútase para os efectos de trienios, carreira e dereitos no réxime da Seguridade Social que sexa aplicable, e reservarse o posto de traballo que se ocupe con carácter definitivo. Se se ocupa un posto de traballo con carácter provisional, a reserva manterase mentres o posto non se cubra polos procedementos previstos nesta lei. Pódese participar nos cursos de formación que convoque a Administración. O persoal interino ten dereito a esta excedencia pero a reserva do posto de traballo manterase unicamente mentres non concorran ningunha das causas de cesamento previstas para esta clase de persoal nesta lei.
Excedencia por razón de violencia de xénero.	Non hai prazo mínimo de permanencia nesta situación.	Non é exixible o requisito de ter prestado un tempo mínimo de servizos previos. Durante os seis primeiros meses de permanencia nesta situación tense dereito á reserva do posto de traballo que se desempeñase, e o devandito período computarase para os efectos de antigüidade, carreira e dereitos no réxime da Seguridade Social que resulte aplicable. Cando as actuacións xudiciais así o exixan, este período prorrogarase por prazos de tres meses, ata un máximo total de dezoito, con idénticos efectos aos sinalados anteriormente, co fin de garantir a efectividade do dereito de protección da vítima. Durante os tres primeiros meses da excedencia regulada neste artigo, a funcionaria ten dereito a percibir as súas retribucións integras e, de ser o caso, as prestacións familiares por fillo a cargo. As interinas teñen dereito á excedencia regulada neste artigo, ben que a reserva do posto de traballo se manterá unicamente mentres non concorran ningunha das causas de cesamento previstas na lei.
Finalizada a causa que determinou a declaración nunha situación de excedencia voluntaria ou o prazo máximo de duración dela, o persoal funcionario de carreira está obrigado a solicitar o reingreso ao servizo activo no prazo dun mes. Unha vez acordado o reingreso, está igualmente obrigado a tomar posesión do correspondente posto de traballo no prazo dun mes, contado desde o día seguinte a aquel en que se lle notifique o reingreso. O incumprimento destas obrigas determinará a declaración na situación de excedencia voluntaria por interese particular.		

Referencias normativas

- Real Decreto-lei 5/2023, publicado no BOE de 29 de xuño, que modifica algúns permisos das traballadoras/es públicos recollidos no EBEP.
- RESOLUCIÓN do 18 de outubro de 2024, da Dirección Xeral de Xustiza, pola que se regula o réxime e o procedemento da concesión de vacacións, permisos e licenzas do persoal funcionario ao servizo da Administración de xustiza en Galicia.
- **Instrucións do 24 de febreiro de 2016 da Dirección Xeral de Función Pública**
- **Lei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galiza**
- **Real Decreto-lei 9/2025, de 29 de xullo, de modificación do EBEP**

