

GUÍA DE CONCILIACIÓN NO ENSINO PÚBLICO



Dereitos e trámites relacionados coa conciliación no ensino público non universitario: permisos, licenzas, reducións de xornada, excedencias, comisións de conciliación e saúde



GUÍA DE CONCILIACIÓN NO ENSINO PÚBLICO

Dereitos e trámites relacionados coa
conciliación no ensino público non universitario:
permisos, licenzas, reducións de xornada,
excedencias, comisións de conciliación e saúde

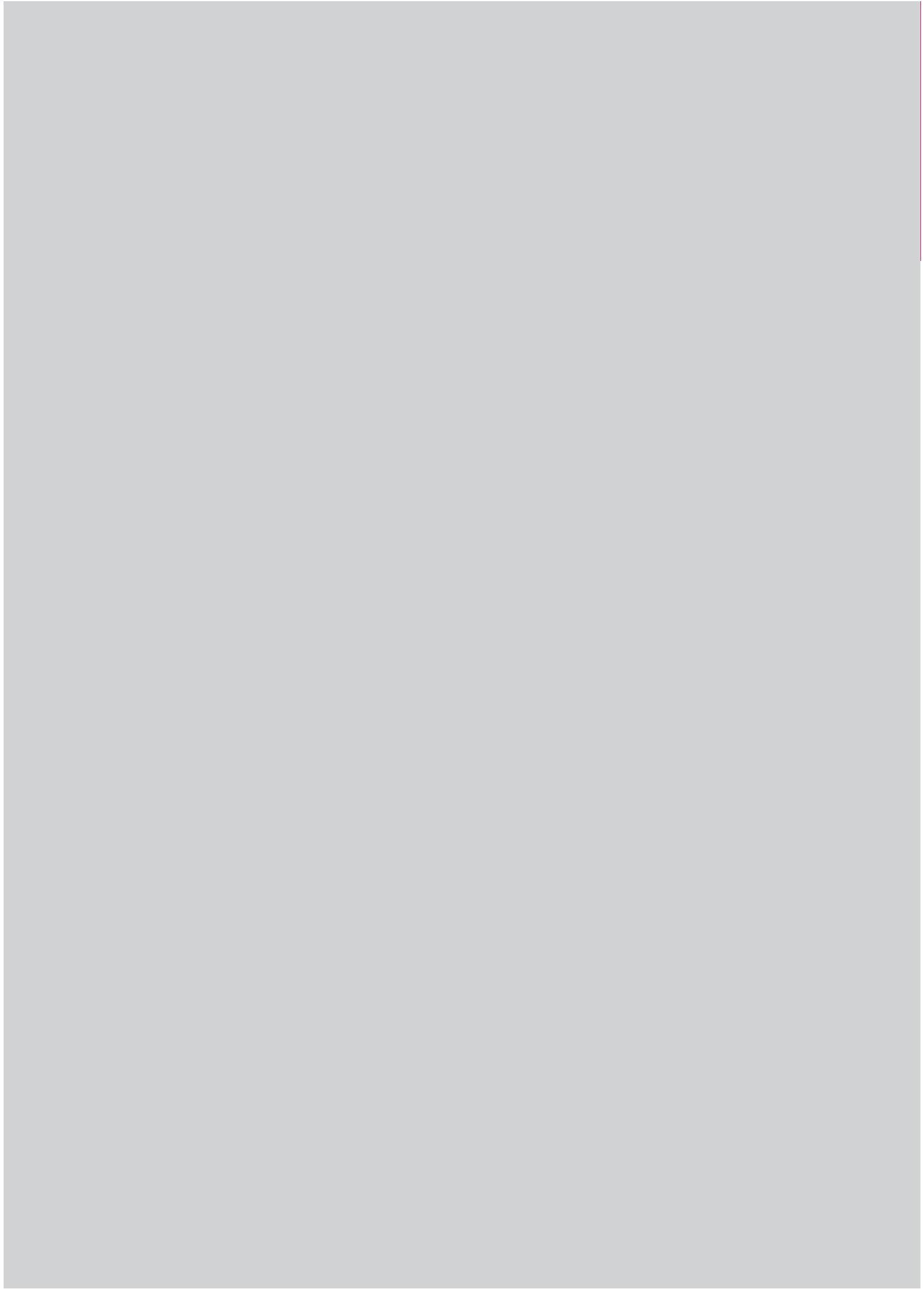
Ilustración cuberta: Imaxe de vector juice en Freepik.com
Ilustracións interiores: Freepik.com

EDITA: CIG-Ensino
Rúa Miguel Ferro Caveiro nº 10
15703 Santiago de Compostela

MAQUETACIÓN: Mangráfica

IMPRIME: Imprenta Brasil
Avda. de Lugo, 215
15703 Santiago de Compostela

PRESENTACIÓN	5
1. CUESTIÓN XERAIS	7
2. PERMISOS E XESTIÓN RELACIONADOS CO EMBARAZO..	9
3. PERMISOS E XESTIÓN RELACIONADOS CO NACEMENTO, ADOPCIÓN E ACOLLEMENTO DE CRIANZAS	13
4. PERMISOS E XESTIÓN RELACIONADOS CO COIDADO DA CRIANZA LACTANTE	21
5. PERMISOS E XESTIÓN RELACIONADOS CO COIDADO DE FAMILIARES	23
6. REDUCIÓN DE XORNADA	29
7. EXCEDENCIAS	35
8. COMISIÓN DE CONCILIACIÓN E DE SAÚDE	39



Presentación

Nos apartados que se desenvolven nesta Guía de conciliación no ensino público preténdese dar resposta ás cuestións que con máis frecuencia nos atopamos nos locais da CIG-Ensino relacionadas coa conciliación familiar no ámbito do ensino público non universitario. Incorporamos, por tanto, cuestións coas súas correspondentes respostas en temas como os permisos e licenzas, as excedencias, as reducións de xornada ou as comisión de servizo por conciliación ou por motivos de saúde.

Inclúense nas respostas as referencias á normativa vixente, así como se é á Dirección do centro (D), á Dirección Territorial (DT, nova denominación das Xefaturas Territoriais desde maio de 2024), ou á Dirección Xeral de Centros e Recursos Humanos (DX) a quen temos que solicitar o permiso, licenza, redución de xornada ou excedencia. Se non se aclara o contrario, o permiso ou licenza é retribuído. Indícase tamén a documentación xustificativa necesaria.

Para solicitar unha redución de xornada, en todos os casos teremos que dirixirnos á Dirección Territorial (DT) correspondente cun prazo de antelación de dez días e cubrindo o Anexo IV. Nas excedencias, á Dirección Xeral de Centros e Recursos Humanos (DX) sen que haxa un modelo estandarizado para a súa solicitude, con prazos diferentes en función do tipo de excedencia que se comentarán no apartado correspondente.

En ambos os casos recomendamos facelo a través da Sede Electrónica da Xunta <https://sede.xunta.gal/portada>

1. Cuestións xerais

Cales son os graos de parentesco polos que se conceden os diferentes permisos?

- 1º grao: Pai, nai; Sogro, sogra; Fillos, fillas; Xenros, noras.
- 2º grao: Irmáns, irmás; Cuñados, cuñadas; Avós, avoas; Netos, netas.
- Non se conceden para o 3º grao de parentesco.

No caso dos cónxuxes, temos que estar casadas/os ou ser parella de feito?

En todo o relativo a permisos e licenzas, equipárase a unión de feito ao matrimonio se existe inscrición nun rexistro oficial de parellas de feito, incluídos os dereitos que se estenden a familiares consanguíneos.

Aínda que dende a CIG-Ensino solicitamos que se aplicase tamén aos conviventes sen condicionantes, polo de agora os únicos casos en que si se contempla son o permiso de accidente, hospitalización ou enfermidade grave e a licenza por hospitalización prolongada non retribuída. Aquí sería suficiente cun volante do padrón para xustificar a convivencia. No caso de persoas conviventes non se estende o dereito a familiares das mesmas.

Como solicito un permiso ou licenza?

Os permisos que corresponde conceder á Dirección deben ser solicitados no propio centro con tres días de antelación, agás situacións imprevistas, que se xustificarán con posterioridade. Serán dez días no caso da Dirección Territorial.

Para solicitar o permiso no centro terás que cubrir o anexo V e entregalo alí mesmo; no caso da Dirección Territorial, o anexo IV (achéganse en formato editábel). Xunto a eles incluiremos a documentación xustificativa correspondente.



Para solicitar os permisos á Dirección Territorial, terás que facelo por rexistro e recomendamosche facelo a través da Sede Electrónica da Xunta mediante unha solicitude xenérica, onde podes expoñer os motivos, facer a solicitude e achegar a documentación requirida.



Código QR a videotutorial de solicitude de permisos.
<https://youtu.be/sxsZ7ZP300w>

2. Permisos e xestións relacionados co embarazo

Para os efectos do disposto nos artigos onde se citan os termos «muller embarazada» ou «nai biolóxica» inclúense tamén as persoas trans xestantes.

Está recoñecido o dereito a asistir a tratamentos de fecundación asistida?

Si, polo tempo necesario. En caso de desprazamento, o permiso será de 2 días, é válido tamén para o cónxuxe ou outra persoa proxenitora acompañante.

Orde 29/1/2016 - Artigo 10 (D) Precísase aviso previo e xustificación da necesidade de facelo durante a xornada laboral.

Como se regula o dereito a asistir a revisións médicas relacionadas co embarazo e clases de preparación ao parto?

Polo tempo necesario. É válido tamén para o cónxuxe ou outra persoa proxenitora acompañante.

Orde 29/1/2016 - Artigo 9 (D) Precísase aviso previo e xustificación da necesidade de facelo durante a xornada laboral.

Está recoñecido o dereito a ausentarse do traballo polo tempo que dure o repouso que leva consigo unha amniocentese?

A amniocentese é un exame prenatal, por tanto, estaría dentro da licenza anterior. Como a lexislación non recolle a duración do permiso para realización deste tipo de exames, entendemos que o repouso necesario estaría dentro desta licenza retribuída. No caso de que desde a dirección non accedan a dar o permiso, tense que xestionar a través do permiso de deberes inescusábeis que inclúe até 3 días por enfermidade leve.

Orde 29/1/2016 - Artigo 14 (D) Xustificante médico.

Que diferenza existe entre unha baixa por embarazo de risco e un permiso por risco durante o embarazo?

Se o embarazo presenta para a muller calquera tipo de problema médico que a incapacite para a actividade laboral, terá que acudir ao servizo médico de saúde co fin de que lle sexa recoñecida una baixa por IT.

Licenza por enfermidade propia ou baixa por IT Lei 2/2015 - Artigos 128 e 146 (DT).



Código QR para videotutorial de baixas médicas

<https://youtu.be/P7kgHvBMIEc?si=6SRmX7Vksls5vhcn>

Se no posto de traballo existen factores, condicións, axentes biolóxicos ou químicos e/ ou procedementos que poidan supor un risco para a saúde da traballadora embarazada ou do feto, terase que tramitar o recoñecemento da prestación por risco durante a preñez.

Orde 29/1/2016 - Artigo 25 (DT).

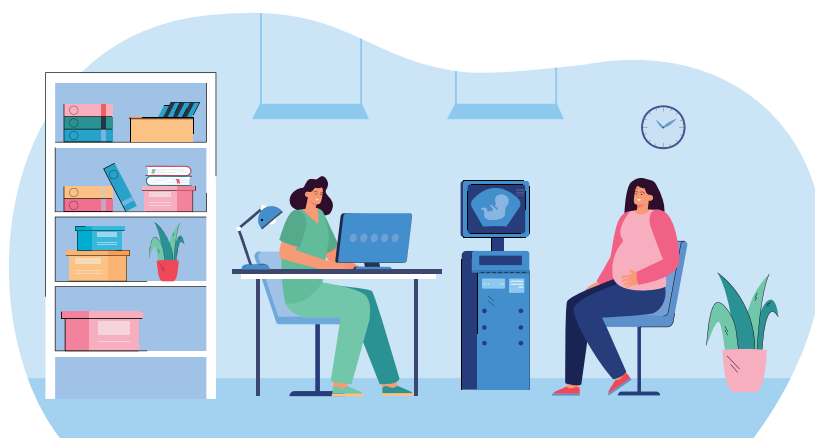
Que ten que facer a Consellaría ante unha solicitude dunha traballadora para que se lle valore a conveniencia de pasar á situación de risco durante o embarazo?

Ten que facer a avaliación de riscos do posto de traballo, ou verificala no caso de que estivese feita, e resolver a solicitude nun prazo máximo de 30 días desde que se presentou o escrito inicial. Se na avaliación se determinasen factores de risco, deberá intentar adaptar o posto de traballo. Se non é posíbel unha adaptación do posto, as opcións que ofrece a Consellaría son que outra persoa docente reforce cun posto a media xornada para diminuír o risco ou conceda a licenza a tempo completo.

No caso de que non concedan a licenza por risco durante o embarazo pódese presentar un recurso contra esa resolución negativa.

Cal é a alternativa se non dá resposta a administración?

A falta de resposta áxil por parte da Consellaría, esgotando o mes que teñen para decidir se conceden ou non o permiso por risco, ou ben a falta dunhas



directrices claras que levan a que en ocasións non se entenda que o traballo docente en determinadas condicións é motivo abondo para conceder esta licenza, dado que o cambio de posto no ámbito docente é complicado, leva a que moitas mulleres recorran á vía da baixa médica (IT), especialmente desde que se anularen os recortes que supoñían descontos por este motivo. Esta situación, que en ocasións pasa a ser máis cómoda, é, porén, un síntoma do fracaso da prevención de riscos que debería ter unhas pautas claras de actuación para fixar un protocolo que implique a concesión dunha licenza por risco de xeito automático en función da exposición de riscos durante o embarazo e, tamén, unha resposta nun prazo moi breve e non no mes que está fixado.

Licenza por enfermidade propia ou baixa por IT Lei 2/2015 - Artigos 128 e 146 (DT).

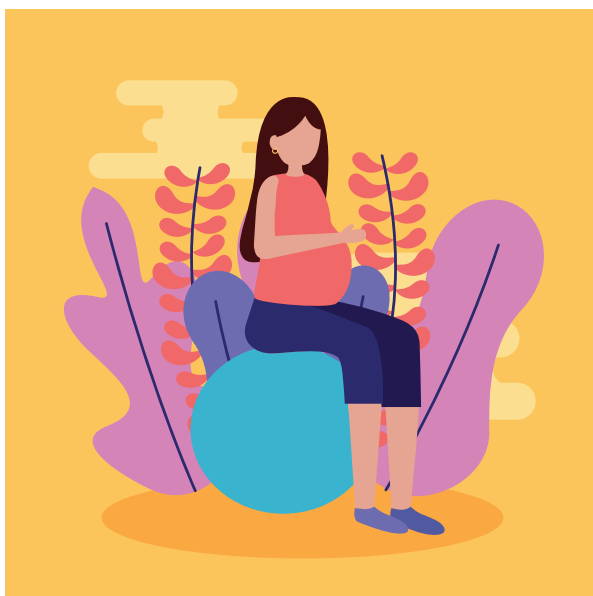
Existe algún permiso durante a xestación que me permita deixar de dar clase sen ter baixa médica?

O permiso de xestación concédese a partir do día primeiro da semana 37 de embarazo e até a data do parto. No suposto de xestación múltiple poderase iniciar o primeiro día da semana 35 de embarazo.

Orde 24/2/2016 - Artigo 17.bis (DT) Informe médico coa data probábel de parto.

Se o meu posto é itinerante e estou embarazada, teño dereito a deixar de itinerar?

Si. No acordo de condicións de traballo do profesorado itinerante recóllese que, aquelas profesoras que se atopen en período de xestación, poderán



deixar de itinerar a partir do quinto mes de embarazo, pasando a realizar tarefas de apoio ou outras actividades no centro base ou no que determine a DT correspondente, e nomearase profesorado substituto que cubra as necesidades educativas.

Acordo 18 de febreiro de 2008- Artigo 8. (DT) Informe médico coa data probábel de parto.

Podo solicitar un permiso ou licenza estando de baixa médica?

Non, é preciso ter a alta médica para poder iniciar un permiso ou licenza.

Se durante o mes de agosto estou de baixa médica derivada do embarazo, podo recuperar as vacacións?

Si, mais no caso das baixas por IT, calquera que sexa a causa, hai que ter en conta que a Consellaría interpreta que, se durante o mes de xullo non se estivo de baixa nin se asignaron tarefas concretas, hai que computar ese período como se fosen vacacións gozadas.

Se estou de baixa médica derivada do embarazo e me chaman para facer unha substitución, podo tomar posesión da vacante?

Durante unha baixa por incapacidade temporal non se pode tomar posesión, independentemente da causa. O que recolle o acordo do persoal interino sobre estas cuestión é o seguinte: «A aquelas persoas que non poidan tomar posesión por encontrarse de baixa por enfermidade reservaráselles o posto até que se encontren en situación de alta, e nomearase mentres outro profesor substituto».

RESOLUCIÓN do 2 de maio de 2023, da Dirección Xeral de Centros e Recursos Humanos, pola que se dá publicidade ao texto refundido do Acordo do 20 de xuño de 1995. Artigo 17. (DX) Parte de baixa por IT.

3. Permisos e xestións relacionados co nacemento, adopción e acollemento de crianzas

Para os efectos do disposto nos artigos onde se citan os termos «muller embarazada» ou «nai biolóxica» inclúense tamén as persoas trans xestantes.

Que dereitos teño se estou en trámites de adopción ou acollemento?

Hai un permiso específico para a asistencia ás sesións previas de información e de preparación e para a declaración de idoneidade.

Orde 29/1/2016-Artigo 9 (D) Xustificación da necesidade de realización na xornada laboral e documento de asistencia.

Canto dura o permiso por parto?

Un total de 22 semanas, con descanso obrigatorio nas 6 primeiras semanas. Ten as seguintes ampliacións:

- 2 semanas, unha por proxenitor/a, no suposto de discapacidade do fillo/a e por cada fillo/a a partir do 2º en parto múltiple.
- hospitalización do fillo/a até un máximo de 13 semanas adicionais (teranse en conta os internamentos iniciados nos 30 días naturais seguintes ao parto).
- En caso de falecemento da nai, o outro proxenitor poderá facer uso do resto do permiso. En caso de falecemento do fillo ou filla, a duración do permiso non se reducirá.

Orde 29/1/2016 - Artigo 17 Modificado pola Lei 3/2018 (Xunta) Artigo 49.a do EBEP (redacción dada polo RD-lei 6/2019) Instrucións da Consellaría (DT) Certificado médico oficial ou certificado de nacemento do Rexistro Civil e no caso de ampliación documentación xustificativa.

Que ocorre se son substituta?

Das 22 semanas de permiso, o persoal interino e substituto ten que solicitar, na Seguridade Social, 16 semanas de suspensión de contrato por nacemento e coidado de menor ou, no seu caso, adopción e/ou acollemento.

Se finaliza o contrato de traballo neste período, a suspensión de contrato continúa, percibindo íntegra a prestación até a finalización das 16 semanas e non desconta este período do tempo de desemprego.

No caso de non finalizar o contrato de traballo, terá que solicitar as 6 semanas restantes de permiso por parto na Consellaría.

No caso de ter un chamamento nas primeiras 22 semanas a contar desde o parto, a Consellaría recoñecerá o dereito íntegro de xeito continuado, independentemente de que no momento do parto non tivese dereito a prestación.

No caso de atoparse en situación de desemprego, suspenderase esta prestación desde o día do parto, tendo que solicitar na Seguridade Social a suspensión de contrato por nacemento. Durante 16 semanas percibirase o 100% da base reguladora. Este período non desconta tempo de desemprego.

Unha docente con contrato en vigor durante todo o permiso por parto manterá ese dereito nas 22 semanas e mesmo poderá fraccionalo se a outra persoa proxenitora tamén traballa. Ten que solicitar o goce interrompido no momento de solicitar o permiso por parto. Non obstante, se o contrato remata antes das 16 semanas, a Seguridade Social só lle aboará a prestación por nacemento até que se cumpran estas. Se volve ter un novo chamamento antes de que chegue ao tope das 22 semanas, poderá solicitarlle á Consellaría gozar o tempo que lle quede.

Como é o permiso de adopción ou acollemento?

Son tamén 22 semanas, co descanso obrigatorio nas 6 primeiras semanas despois da resolución administrativa ou xudicial. A escolla entre ambas as resolucións para decidir con que data comeza o goce do permiso, é decisión do proxenitor/a. O permiso pode iniciarse 4 semanas antes da resolución.

Se fose preciso o desprazamento internacional previo, terase dereito a un permiso de até 3 meses, enteiros ou fraccionados, retribuídos só coas retribucións básicas.

Para os efectos deste artigo terá a consideración de acollemento simple o que teña a duración dun curso.



O goce deste permiso é nos mesmos termos que o de parto, incluíndo o persoal substituto e interino.

No caso de ter un chamamento nas primeiras 16 semanas a contar desde a resolución administrativa, a Consellaría recoñecerá o dereito integro de xeito continuado, independentemente de que no momento en que se faga efectiva a adopción non tivese dereito a prestación.

No caso de atoparse en situación de desemprego, suspenderase esta prestación desde o comezo do permiso, tendo que solicitar na seguridade social a suspensión de contrato por adopción. Durante 16 semanas percibirase o 100% da base reguladora e este período non descontará tempo de desemprego.

Orde 29/1/2016 - Artigo 18 Lei 3/2018 (Xunta) Artigo 49.b do EBEP (redacción dada polo RD-lei 6/2019) Instrucións da Consellaría (DT) Resolución administrativa/ xudicial. Para inicialo antes documentación que acredite a tramitación da adopción internacional.

Se son o pai ou a outra persoa proxenitora, que dereitos teño no caso de nacemento dunha crianza?

No momento de publicación desta guía, terías un permiso de 16 semanas. Na CIG estamos conseguindo nos xulgados, con varias sentenzas favorábeis, a ampliación do permiso a 22 semanas igualando o tempo ao da nai biolóxica. Reclamámoslle á Xunta que, en prol de conseguir unha correspon-

sabilidade acorde coas políticas de conciliación actuais, se recoñeza este dereito a todo o seu persoal. A Xunta, de momento, non o recolle, obrigando as persoas afectadas a acudir aos xulgados.

O persoal interino e substituto terá que solicitar na Seguridade Social a prestación por nacemento e coidado de crianza, que cobre as primeiras 16 semanas desde o parto.

Se finaliza o contrato de traballo neste período, a suspensión de contrato continúa, percibindo integra a prestación até a finalización das 16 semanas. Este período non desconta do tempo de desemprego.

Unha persoa docente con contrato en vigor durante todo o permiso para outra persoa proxenitora manterá ese dereito nas 16 semanas e mesmo poderá fraccionalo se a outra persoa proxenitora tamén traballa, tendo que solicitar o goce interrompido no momento de solicitar o permiso.

Orde 29/1/2016 - Artigo 19 Lei 3/2018 (Xunta) Artigo 49.c do EBEP (redacción dada polo RD Lei 6/2019) Instrucións da Consellaría. (DT) Certificado médico oficial ou Certificado de nacemento do Rexistro Civil.

Canto dura o permiso por nacemento para a outra persoa proxenitora?

Actualmente, tendo en conta a resposta anterior, o que se recolle na EBEP son 16 semanas, con descanso obrigatorio nas 6 primeiras semanas desde o parto. Coas seguintes ampliacións:

- 2 semanas, unha por proxenitor/a no suposto de discapacidade do fillo/a e por cada fillo/a a partir do 2º en parto múltiple.
- hospitalización do fillo/a até un máximo de 13 semanas adicionais (teranse en conta os internamentos iniciados nos 30 días naturais seguintes ao parto).

En caso de falecemento da nai, o outro proxenitor poderá facer uso do resto do permiso. En caso de falecemento do fillo ou filla, a duración do permiso non se reducirá.

Orde 29/1/2016 - Artigo 17 Modificado pola Lei 3/2018 (Xunta). Artigo 49.a do EBEP (redacción dada polo RD-lei 6/2019). Instrucións da Consellaría (DT). Certificado médico oficial ou certificado de nacemento do Rexistro Civil e no caso de ampliación documentación xustificativa.

Pódense fraccionar os permisos de nacemento, adopción ou acollemento da outra persoa proxenitora?

Si, se ambas as persoas proxenitoras traballan pódense fraccionar as semanas posteriores ás 6 semanas obrigatorias de descanso após o parto, até que o fillo ou filla cumpra 12 meses. Neste caso será por semanas completas e preavisando, para cada período de goce, con 15 días de antelación.

Se solicito o goce ininterrompido do permiso, podo pedir fraccionalo posteriormente?

Non, salvo casos xustificados, a administración non o permite.

Podo gozar o permiso por nacemento a media xornada?

Si, este permiso poderase gozar a tempo completo ou a tempo parcial, en réxime de media ou un terzo da xornada. Cando o permiso se goza a tempo parcial, a súa duración ampliarase proporcionalmente en función da xornada de traballo que se realice. O gozo do permiso a tempo parcial poderase solicitar, tanto ao inicio deste como nun momento posterior, e poderase estender a todo o período da súa duración ou a unha parte.

Podo participar en actividades de formación estando de permiso por nacemento?

Si, a partir da 6ª semana pódese participar en actividades de formación.

Podo impartir actividades de formación?

Non, xa que a situación de permiso suspende a actividade laboral retribuída durante o mesmo.

Se as vacacións coinciden co permiso de nacemento, lactación ou adopción e acollemento, poden recuperarse?

Si, se o permiso abarcase o mes de agosto total ou parcialmente, teríamos dereito a recuperalo. O número de días a recuperar virá determinado polos anos de servizo, cun mínimo de vinte e dous días hábiles (ou os días que correspondan proporcionalmente se o tempo de servizos efectivos durante o ano fose menor):

- Quince anos de servizo: vinte e tres días hábiles.
- Vinte anos de servizo: vinte e catro días hábiles.

- Vinte e cinco anos de servizo: vinte e cinco días hábiles.
- Trinta ou máis anos de servizo: vinte e seis días hábiles.

Cando o persoal funcionario non complete o ano de servizos, terá dereito aos días de vacacións que lle correspondan proporcionalmente ao tempo de servizos efectivos prestados (para estes efectos non se considerarán como días hábiles os sábados).

Pódense compartir estes permisos coa outra persoa proxenitora?



Non. O permiso é de cada unha das persoas proxenitoras polo coidado de menor. Unha vez transcorridas as primeiras seis semanas inmediatamente posteriores ao parto, poderá distribuírse á vontade daquelas, en períodos semanais. Pódese coller de forma acumulada ou interrompida e exercitarse desde a finalización da suspensión obrigatoria posterior ao parto até que a crianza cumpra doce

meses. Mais como mencionamos anteriormente, este dereito é individual, da persoa traballadora, sen que se poida transferir o seu exercicio á outra persoa proxenitora.

Se son nai monomarental, teño dereito a gozar das semanas que lle corresponderían á outra persoa proxenitora?

Si, de momento serían 16 semanas adicionais. A CIG defende o dereito das familias monomarentais a gozar das 22 semanas adicionais que lle corresponderían no caso de existir a outra persoa proxenitora mais, de momento, a Consellaría acepta só o incremento do permiso en 16 semanas. No caso de que, finalmente, se consolide o dereito da outra persoa proxenitora a un permiso de 22 semanas, no sentido das sentenzas gañadas pola CIG, a ampliación para unha nai monomarental será por esas 22 semanas, duplicando o permiso tal e como entende e defende a CIG.

No caso de non ter un contrato en vigor, a Seguridade Social non recoñece esta ampliación.

Se, como consecuencia do parto, sufro algunha complicación que me ocasiona unha baixa médica, teño dereito a que se me amplíe o permiso de parto?

A baixa médica é incompatíbel cun permiso e non está contemplada unha ampliación por enfermidade da nai. Neste caso, desde a CIG-Ensino, recomendamos que se solicite o permiso fraccionado (se ambos os proxenitores traballan) para poder iniciar a baixa por IT, se a enfermidade persiste, unha vez pasadas as seis semanas de descanso obrigatorio, e que se retome o permiso cando se produza a alta médica.

Se acontece un aborto, podo solicitar o permiso de parto?

Si, sempre e cando o feto permanecese no útero polo menos 180 días. Pode reincorporarse unha vez finalicen as 6 semanas de descanso obrigatorio, se o desexa, ou ben cando remate a duración do permiso.

Cando o parto se produce coincidindo coas probas da oposición, que dereitos teño?

As últimas convocatorias recollen esta cuestión do seguinte xeito:

As persoas aspirantes que non asistan ao acto de presentación decaerán nos seus dereitos e serán excluídas do procedemento, agás nos casos de forza maior debidamente xustificadas e libremente apreciados polo tribunal. Se este acto de presentación ou a realización dalgunha das partes da proba coincide co ingreso hospitalario dalgunha das aspirantes ou do informe facultativo se deduce a imposibilidade de asistir ao acto de presentación ou á realización da proba por causas derivadas do embarazo, o tribunal adoptará as medidas oportunas para impedir a discriminación por razón de sexo.

Se estou de permiso e me chaman das listas de substitucións, ou me adxudican una vacante no CADP, podo tomar posesión?

Si, o persoal funcionario interino ou substituto docente que non estivese prestando servizos e reunise os requisitos para estar gozando do permiso de parto, por adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, tanto

preadoptivo como permanente ou simple, ou do proxenitor diferente da nai biolóxica por nacemento, terá dereito a ser chamado para as interinidades e substitucións que lle correspondan, tomando posesión coa finalidade de que os servizos que lle corresponderían prestar lle sexan recoñecidos para os efectos administrativos e os económicos cando non tivese dereito ás prestacións correspondentes. No suposto de que no momento da finalización do permiso estivese vixente o nomeamento de interinidade ou substitución, terá dereito a optar pola incorporación á praza. No caso contrario, cesará nela tamén para os efectos administrativos.

RESOLUCIÓN do 2 de maio de 2023, da Dirección Xeral de Centros e Recursos Humanos, pola que se dá publicidade ao texto refundido do Acordo do 20 de xuño de 1995. Artigo 7. (DX). Certificado médico oficial. Certificado de nacemento do Rexistro Civil.

4. Permisos e xestións relacionados co coidado da crianza lactante

Que é o permiso por coidado da crianza lactante, comunmente denominado permiso de lactación?

Trátase dunha hora diaria para a alimentación da crianza, que pode dividirse en dúas fraccións de media hora ou que pode gozarse acumulado (4 semanas por cada crianza). En partos múltiples a duración increméntase en proporción ao número de crianzas.

É persoal e intransferíbel para ambas as persoas proxenitoras. Pode acumularse total ou parcialmente. Tenderase a que a acumulación sexa de dúas semanas continuadas como mínimo. Para coller o permiso acumulado, cada un dos proxenitores deben agardar a que rematen os seus respectivos permisos (o de nacemento, adopción ou acollemento ou o da outra persoa proxenitora).

Orde 29/1/2016 - Artigo 7 Artigo 48.f do EBEP (redacción dada polo RD-lei 6/2019) Inscripción de nacemento no Rexistro Civil.

O persoal substituto pode acumular o permiso?

O persoal substituto poderá acumular as horas en proporción aos servizos prestados desde o remate do permiso por nacemento, adopción, garda con fins de adopción, acollemento ou do proxenitor diferente da nai biolóxica até que finalice o curso ou se cumpran 12 meses do nacemento, adopción ou acollemento. A Consellaría ten en conta a duración do contrato así como a data de remate do permiso por nacemento e o tempo que resta desde esta data ao remate do contrato.

Para este cómputo parten de que o permiso de 4 semanas de acumulación de lactación lle corresponde a unha persoa que traballa todo o curso. A quen traballa só unha parte corresponderalle o tempo proporcional.

Así, fan o seguinte cálculo: 365 días – 154 días (as 22 semanas do permiso de parto) = 211 días para o cálculo de quen tivese un contrato por



un ano completo, desde o remate da maternidade. Por tanto, calculan a parte proporcional que lle correspondería entre a finalización do permiso por maternidade e o remate do contrato ou sucesivos contratos, tendo en conta que a 211 días lle corresponderían 28 días.

No caso do persoal que traballa a media xornada, ten dereito ao permiso por lactación? E se decide reducila para o coidado da crianza?

Si. Non se establecen límites, polo que, con independencia do tipo de xornada que se teña, tense dereito a 1 hora diaria. No caso de acumulación opera o mesmo dereito, xa que as 4 semanas a acumular son a media xornada.

Hai unha licenza por risco durante o período de lactación natural?

Si, pero seguiría os mesmos trámites que no caso do risco no embarazo, onde habería unha valoración do posto de traballo e buscaríase a posíbel adaptación do mesmo.

Orde 29/1/2016 - Artigo 25 (DT).

Se son nai monomarental, teño dereito a gozar do permiso do coidado da crianza lactante que lle correspondería á outra persoa proxenitora?

Non está recoñecido este dereito.

Se as vacacións coinciden co permiso de lactación, poden recuperarse?

Si, igual que no caso dos permisos anteriores, se o permiso abarcase o mes de agosto, total ou parcialmente, teríamos dereito a recuperalo.

Que dereitos teño para aleitar á miña crianza, durante as oposicións?

Até agora, as convocatorias de oposicións nunca recolleron esta cuestión, co que quedan á consideración do tribunal correspondente. Hai que ter en conta que, en xeral, a normativa protexe a lactación até os nove meses de idade da crianza.

5. Permisos e xestións para coidados de familiares

Que cobre o permiso para a conciliación da vida familiar e laboral?

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

Orde 29/1/2016 - Artigo 14 (D) Documentación xustificativa.

Podo acompañar a miña parella ou a fillos maiores de idade ás citas médicas?

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

Que se consideran maiores a cargo?

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 os familiares de segundo grao con enfermidades moi graves que necesitan seguimento médico estrito e que non se poden valer por si mesmos para ir á consulta, no caso de que estean ao coidado directo da persoa funcionaria ou ao seu cargo e sempre que neste último caso non teña familiares de primeiro grao ou que estes sexan maiores e non poidan atendelos.

Se as citas médicas son periódicas podo pedir un único permiso?

Si, unha única solicitude con todos os días que previsibelmente se van necesitar.



Se son moi frecuentes poderían substituírme no centro?

Só en casos excepcionais logo de informe da inspección educativa

Teño dereito a asistir ás titorías das miñas fillas e fillos?

Si, como pai, nai, titor ou titora existe o dereito a asistir ás titorías do centro escolar ao que asisten as fillas ou fillos ou menores a cargo e a reunións de coordinación do seu centro de educación especial.

Orde 29/1/2016 - Artigo 14 (D) con xustificación documental.

Se me chaman do centro escolar da miña filla ou fillo para que o recolla porque está enfermo, a que permiso podo acollerme?

Esta cuestión non está expresamente recollida na lexislación xeral nin na normativa específica de permisos e licenzas para persoal docente. Na CIG-Ensino entendemos que tería que darse por incluído ao ser unha cuestión vinculada coa conciliación laboral e familiar. Neste caso, cabería dentro do permiso anterior (deber inescusábel) xa que existe xustificación documental e a propia orde cita «entre outros» cando se refire ás citas médicas ou titorías. Sería polo tempo indispensábel e, de precisarse máis tempo, contaría

como imprevisto. Os imprevistos son de até 24 períodos lectivos ao longo do curso.

Orde 29/1/2016 - Artigo 14 (D) Con xustificación documental.

Orde 29/1/2016 - Artigo 33 (D) Sen xustificación documental.

Se preciso algún día completo para atender algunha cuestión familiar, que opcións teño?

O permiso para asuntos particulares é de até 4 días por curso (só dous poderán ser en días lectivos). Aínda que non temos que xustificar para que os queremos, precisaríamos solicitalos e poderían denegárnolos en función das necesidades do servizo.

Orde 29/1/2016 - Artigo 15 (D) Sen xustificación documental.

Outra opción xa sería non retribuída, unha licenza por asuntos propios cun máximo de tres meses cada dous anos e, con carácter xeral, non inferior a cinco días. Esta licenza está subordinada ás necesidades do servizo, é dicir, poderían denegárnola se non hai un informe favorábel da Dirección ou no caso de ser superior a dez días. Durante este tempo segue habendo cotización.

Neste caso das licenzas por asuntos propios, no caso de ser substituta ou interina, a concesión e duración pode estar condicionada pola da propia substitución e pola inexistencia ou insuficiencia de persoal na lista da especialidade.

Orde 29/1/2016 - Artigo 23 (DT) Informe favorábel da dirección do centro.

En que consiste o permiso recollido no EBEP de 8 semanas para coidado parental?

Aínda que se recolle no EBEP e a CIG-Ensino reclamou á administración en varias ocasións que o aplicase, segue a denegarse o seu carácter retribuído. O permiso é por 8 semanas até que a crianza teña oito anos. Neste momento é con carácter non retribuído. É válido para ambos os proxenitores e podería gozarse continuo ou fraccionado, coa duración mínima dunha semana, así como a media xornada. Está supeditado ás necesidades do servizo.

No momento de redactar esta Guía, existe o anuncio do Goberno estatal de que no mes de agosto do 2024, data límite para facelo, tan só serán retri-



buídas 4 semanas e non as 8 como cabía agardar polo criterio da normativa europea. Con todo, aínda está sen concretar en ningunha norma de carácter legal. A CIG xa lle reiterou á Xunta que aplique a normativa europea que dá lugar a este permiso coas 8 semanas retribuídas.

Artigo 49 g EBEP (DT) Certificado do rexistro civil ou libro de familia.

No caso de hospitalización ou enfermidade grave dun familiar, que dereitos teño para acompañalo?

- Por accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise de repouso domiciliario do cónxuxe, parella de feito ou parentes até o primeiro grao por consanguinidade ou afinidade, así como de calquera outra persoa distinta das anteriores que conviva co funcionario ou funcionaria no mesmo domicilio e que requira o coidado efectivo daquela, cinco días hábiles.

Cando se trate de accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise de repouso domiciliario dun familiar, dentro do segundo grao de consanguinidade ou

afinidade, o permiso será de catro días hábiles.

Artigo 49 a EBEP (DT) A determinar pola Dirección.

- Permiso polo nacemento de fillos/as que deban permanecer hospitalizados/as

Dereito a ausentarse do posto de traballo un máximo de 2 horas diarias mentres dure a hospitalización. Tamén se inclúe o dereito a unha redu-

ción de até dúas horas con diminución proporcional das retribucións que pode prolongarse despois da alta hospitalaria mentres a crianza precise coidados. En caso de conflito cos dereitos do alumnado, as horas serán no horario complementario fixo.

Orde 29/1/2016 - Artigo 8 (DT) Rexistro civil e documento que acredite a hospitalización.

- Permiso por accidente ou enfermidades moi graves.

Máximo de 30 días naturais, que poden gozarse separados ou acumulados. Afecta á parella e familiares de 1º grao. Pódese gozar no caso de familiares de 2º grao conviventes ou que non teñan familiares de 1º grao. Se houberse máis dun titular, poderase repartir. Precísase informe previo da Inspección médica educativa. Non pode ser inferior a 7 días, nin rematar un venres e reiniciarse o luns seguinte.

Orde 29/1/2016 - Artigo 13 (DT) Informe médico e xustificación documental do parentesco.

- Licenza para supostos de hospitalización prolongada: até un mes e non retribuída para atender o cónxuxe, parella de feito ou parentes que residan coa persoa funcionaria no caso de hospitalización prolongada por enfermidade grave ou que implique repouso domiciliario.

Orde 29/1/2016 - Artigo 28 (DT) Informe médico e xustificación documental do parentesco.



No caso de falecemento dun familiar, cantos días teño dereito a ausentarme do posto de traballo?

No caso de familiar de 1º grao, cónxuxe ou parella de feito: 3 ou 5 días hábiles, en función de que a localidade na que se produza o falecemento sexa igual ou diferente a do teu domicilio.

No caso de familiar de 2º grao: 2 ou 4 días hábiles segundo o mesmo criterio. EBEP Artigo 48 a (D) A determinar pola dirección.

6. Reducións de xornada

Que tipos de reducións de xornada existen para o coidado de familiares?

Por coidado dun/dunha familiar, por coidado de fillo/a menor que padeza cancro ou outra enfermidade grave, por garda legal, para o coidado de crianzas prematuras.

Que características ten cada unha delas?

- **Por coidado dun/dunha familiar**

O requisito é que a persoa causante da redución, por razóns de accidente, idade ou enfermidade non se valla por si.

A duración mínima é de sete días naturais e a máxima de un mes (excepcionalmente ampliábel a dous meses) e está prevista para familiares de 1º grao ou dun/ dunha menor en acollemento (excepcionalmente de 2º grao).

Consiste na redución de até o 50% da xornada laboral, mantendo as retribucións completas. Se hai máis dun/dunha titular do dereito poderase repartir.

Orde 29/1/2016 - Artigo 30.1. (XT) Fotocopia cotexada do libro de familia ou certificado de nacemento. Documento médico que acredite o carácter moi grave. Se o familiar é de 2º grao, documento que acredite que non existen superviventes de 1º grao ou que están incapacitados para o seu coidado.

- **Por coidado de fillo/a menor que padeza cancro ou outra enfermidade grave**

Regúlase para un período inicial de un ano, prorrogábel por períodos de seis meses, como máximo, até que o/a menor cumpra os 23 anos (ou 26 anos se o fillo ou filla ten unha discapacidade superior ao 55%), sen que se poida entender que ser maior de idade pon fin a este dereito se as necesidades de coidados continuos e permanentes se manteñen. Con-



cédese nos casos nos que os dous proxenitores traballen, a pesar de que, como CIG-Ensino vimos reclamando, eliminasen este requisito mentres dure o ingreso hospitalario de longa duración ou a hospitalización a domicilio e requira coidado directo e permanente.

A redución será, como mínimo, da metade da xornada, percibindo as retribucións íntegras a cargo da Consellaría. Precísase informe do Servizo de Saúde e da Inspección médica. Se ambos os proxenitores

teñen dereito a este permiso ou a prestación da Seguridade Social, só un deles poderá ter dereito ás retribucións íntegras.

Tamén existe unha sentenza gañada pola CIG-Ensino na que se garante este permiso, aínda no caso de que a discapacidade ou enfermidade grave non figure na normativa estatal que recolle as enfermidades graves.

Orde 29/1/2016 - Artigo 30.2. Lei 2/2015 de emprego público de Galiza- Artigo 106 (XT) Informe médico do/da menor. Fotocopia do libro de familia ou equivalente. Acreditación da condición de persoa asalariada do outro proxenitor.

- **Por garda legal**

Redución de 1/3 ou 1/2 da xornada laboral. Retribuída **con redución proporcional de haberes**. Este permiso pode solicitarse para coidado de fillos menores de 12 anos, persoas maiores a cargo ou unha persoa con discapacidade sen actividade retribuída. Tamén para o coidado directo da parella ou dun/dunha familiar de 2º grao 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. Pode acumularse ao permiso de lactación. **Pode eximir da obriga de impartir**

docencia todos os días da semana. A redución será proporcional entre o horario lectivo e o complementario fixo e semanal de permanencia no centro.

Se queres consultar como é a xornada laboral do persoal docente podes facelo aquí:



Código QR para CIG-informa

https://www.cig-ensino.gal/files/Documentos/XORNADA_TRABALLO_PERSOAL_DOCENTE.pdf

Orde 29/1/2016 - Artigo 32.1. (XT) Libro de familia. Copia cotexada da resolución administrativa de garda legal. Xustificación da Axencia Tributaria de que a persoa que xera o dereito non desempeña actividade retribuída. Declaración da solicitante de non realizar ningunha actividade no horario de redución.

- **Para o coidado de crianzas prematuras**

Nos casos de nacemento de crianzas prematuras ou que, por calquera outra causa, teñan unha hospitalización a continuación do parto, o persoal funcionario ten dereito a ausentarse do posto de traballo durante un máximo de dúas horas diarias mentres dure o período de hospitalización, coa percepción íntegra das súas retribucións.

Así mesmo, nestes mesmos casos, o persoal funcionario ten dereito a unha redución por horas completas da súa xornada de traballo diaria de até un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional das súas retribucións.

Existe a posibilidade de reducir a xornada por interese particular, sen necesidade de xustificación?

Si, sería unha redución de 1/2 da xornada laboral. Retribuída **con redución proporcional de haberes**. Pode eximir da obriga de impartir docencia todos os días da semana. Será proporcional entre o horario lectivo e o complementario fixo e semanal de permanencia no centro.

Orde 29/1/2016 - Artigo 32.2. (XT) Sen xustificación.

Unha vez comunicado o período da redución, pódese aumentar ou acurtar?

Si, sempre e cando se cumpran os requisitos. Non se trataría de aumentar o dereito, senón de continuar durante máis tempo ou de poñerlle fin antes do previsto na solicitude, porque variou a situación, por exemplo. En todo caso, deberemos comunicalo previamente, con 10 días de antelación.

Canto salario se deixa de percibir?

Nos dous primeiros casos (coidado dun familiar grave e dun fillo ou filla con enfermidade moi grave) a retribución é íntegra. Nos outros, onde aparece indicado que hai unha redución proporcional de haberes, redúcese tanto o salario base, os trienios e todos os complementos tanto como se reduza a xornada.

Onde hai redución do salario, como afecta esta ás prestacións por desemprego e á xubilación?

Vai depender de se pertencemos ao Réxime de Clases Pasivas ou ao Réxime Xeral da Seguridade Social. Estarían, neste segundo caso, as persoas funcionarias de carreira aprobadas despois de xaneiro do 2011 e o persoal substituto e interino.

- **Clases Pasivas:** durante o primeiro ano de redución, con independencia do tipo de redución, a cotización é completa. A partir dese momento, o haber regulador minorará proporcionalmente á redución nas retribucións percibidas de cara á xubilación.
- **Seguridade Social:** durante os tres primeiros anos de redución por coidado de crianzas menores de 12 anos, e durante o primeiro ano de redución por coidado doutros familiares, as cotizacións compútanse incrementadas até o 100% da contía que lle correspondería se mantivese a xornada a tempo completo, para efectos do cálculo das prestacións da Seguridade Social por xubilación.

Para efectos do cálculo das prestacións por desemprego, veranse incrementadas ao 100% durante todo o tempo que fique en redución de xornada.

Se son substituta e me adxudican unha vacante, podo solicitar redución de xornada?

Si, habería que tomar posesión da vacante e inmediatamente informar á dirección do centro e solicitala á Dirección territorial correspondente para que se tramite coa maior axilidade posíbel e procedan a xerar unha nova vacante de xornada reducida.

Se me ofrecen unha vacante de xornada reducida, estou obrigada a aceptala?

Non, é de aceptación voluntaria, xa que o salario e a cotización estaría reducida á metade.

Existen vacantes de 1/3 da xornada?

Non, o mínimo polo que me contratarían sería por media xornada, aínda que a titular da praza solicitase unha redución dun terzo.

Cando traballo a xornada reducida, ben porque acepte unha vacante de ½ xornada, ben porque a reduza eu mesma, vai repercutir no tempo traballado para a Consellaría no relativo á puntuación para oposicións e concursos?

Non, a estes efectos o tempo traballado compútase completo.

Cando teño a intención de reducir a xornada un curso completo, en que momento debo comunicalo?

O ideal nestes casos é facer a comunicación e solicitude coa suficiente antelación ao inicio de curso, previamente á elección de titorías, grupos ou módulos, para que na medida do posíbel o horario facilite realmente a conciliación.

Se xa teño un horario establecido e solicito a redución, que limitacións tería?

Por cuestións pedagóxicas, a redución implicaría deixar de impartir aulas en grupos ou módulos completos. Por exemplo, se son profesora de secundaria, deixaría de dar clase en 1º ESO A e 3º ESO B, por exemplo. No caso das mestras titoras de primaria si habería reparto das horas da titoría entre a persoa titular que solicita a redución e a persoa substituta que veña a cubrir a media xornada.

Cando teño unha xornada reducida, perdo dereitos en canto á duración no goce de permisos e licenzas?

Non, imos explicalo cun exemplo: cando eu teño unha redución por garda legal e solicito un permiso para asuntos particulares, sigo tendo dereito a catro días (dous deles non lectivos) xa que eses días nos que eu me ausento do centro de traballo, sigo a cobrar o meu salario reducido.

7. Excedencias

7.1. EXCEDENCIA POR COIDADADO DE FAMILIARES

Existe unha excedencia para coidado de familiares?

Si, até un máximo de tres anos, para o coidado de cada fillo ou filla, tanto cando o sexa por natureza como por adopción ou acollemento permanente ou preadoptivo (contando desde a data de nacemento ou, de ser o caso, da efectividade da resolución xudicial ou administrativa. Para atender ao coidado dun familiar que se atope ao seu cargo, até 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.

Lei 2/2015 Artigo 176 (DX) Libro de familia, certificado de nacemento e xustificación das circunstancias familiares.

Que outros requisitos se exixen para solicitala?

Ningún, xa que neste caso non é preciso ter prestado un tempo mínimo de servizos previos. O persoal interino ten dereito e resévaselle o posto mentres non sexa cesado.

Cal é o prazo para solicitala?

Dez días con efectos estimatorios; é dicir, no caso de non ter resposta denegándonola entenderase que se concede.

É retribuída?

Non. Poderanse desempeñar outras actividades retribuídas suxeitas a autorización previa e cumprimento da normativa de incompatibilidade.

Como afecta á miña carreira profesional?

Computa a efectos de antigüidade, carreira e xubilación e existe reserva do posto de traballo durante o período de excedencia. Pódese participar en cursos de formación.

Pode gozarse de forma fraccionada?

Si, en períodos mínimos de un mes até o máximo de tres anos. No caso do goce fraccionado debe transcorrer cando menos un mes desde o reingreso do anterior período até o inicio do seguinte. Só se autorizarán o segundo e sucesivos reingresos ao servizo activo que fosen solicitados con efectividade con data non posterior ao 15 de maio do ano que corresponda ou, de ser este non lectivo, con data non posterior ao primeiro día lectivo seguinte ao 15 de maio.

En calquera caso, como norma xeral, o único caso no que se autoriza o reingreso en días ou períodos non lectivos é nos supostos en que o remate do período máximo establecido se produza en período non lectivo.

7.2. EXCEDENCIA POR INTERESE PARTICULAR

Teño posibilidade de pedir unha excedencia por interese particular sen xustificar unha causa?

Si, coa duración mínima de un ano. O requisito é ter tres anos inmediatamente anteriores de servizos prestados.

Lei 2/2015 Artigo 173 (DX).

Se cumpro os requisitos, poden denegarme?

Si, xa que queda subordinada ás necesidades do servizo, en todo caso debidamente motivadas.

Cal é o prazo para solicitala?

Tres meses con efectos desestimatorios. É dicir, se non me responden, enténdese que non ma conceden.

É retribuída?

Non, e nese tempo pode desenvolverse outra actividade retribuída.

Como afecta á miña carreira profesional?

Non computa para efectos de antigüidade ou xubilación e non se reserva o posto de traballo. É dicir, se teño un destino definitivo perdereino e terei que volver concursar.

Se son interino ou interina e teño tres anos inmediatamente anteriores traballados, podo solicitala?

Non, é requisito ser funcionariado de carreira.

Se son funcionario ou funcionaria de carreira, podo solicitar a excedencia por interese particular para traballar como interino ou interina?

Si. Cando se quere traballar como interino ou interina, e sempre que sexa noutro corpo diferente ou noutra administración, pode pedirse a excedencia por interese particular no corpo no que se ten a condición de funcionaria ou funcionario de carreira, mais desde xaneiro de 2024 a Xunta exige que se teñan traballado, como mínimo, durante os tres últimos anos en calquera administración.

Como solicito o reingreso ao servizo activo?

Debo solicitalo á Dirección Xeral de Centros e Recursos Humanos cun mes de antelación.

Se eu tiña un posto definitivo nun centro e o perdo por gozar dunha excedencia por interese particular, en que posto me incorporo unha vez que solicito o reingreso?

O reingreso ao servizo activo do persoal funcionario de carreira que non teña reservado o posto de traballo efectuarase mediante a participación nas convocatorias de concurso de postos de traballo, é dicir, na convocatoria do concurso de destinos provisionais (CADP) e no concurso xeral de traslados (CXT) se se cumpren as condicións para o reingreso no momento no que se abra o prazo de participación nos mesmos.

Se solicito o reingreso unha vez iniciado o curso, a Consellaría procederá á adscrición provisional dunha vacante de acordo coas necesidades do servizo. Neste caso só me ofertará un posto vacante con carácter de



interinidade da miña especialidade, é dicir, aquel que se xere por xubilación ou falecemento, non unha substitución. De non habelo, permanecerei en situación de excedencia até que se resolva o concurso de provisión de prazas correspondente.

7.3. EXCEDENCIA POR AGRUPACIÓN FAMILIAR

Se o meu cónxuxe traballa no sector público e lle adxudican un destino definitivo noutro concello diferente ao do meu destino, podo pedir unha excedencia?

Si, denomínase excedencia por agrupación familiar. O único requisito é ser funcionaria de carreira. Non é retribuída nin computa a efectos de antigüidade ou xubilación, nin existe reserva de posto.

Lei 2/2015 Artigo 175 (DX).

8. Comisións de conciliación e de saúde

Quen pode solicitar as comisións?

Todo o persoal docente dependente da Consellaría de Educación en activo ou en excedencia por coidado de familiares ou violencia de xénero.

O persoal substituto tamén?

Si, calquera que tivese consolidado nas listas de substitución e, polo tanto, obriga de participar no CADP ordinario.

Como se solicitan?

A petición das comisións faise mediante a aplicación informática de CADP (www.edu.xunta.es/cadp) no prazo correspondente e ten que presentarse obrigatoriamente na sede electrónica.

Se teño un destino provisional e pido comisión, teño que participar no CADP ordinario que se abre a final de curso?

O persoal docente que ten a obriga de participar na petición ordinaria de destinos provisionais (profesorado suprimido ou desprazado en expectativa, en prácticas, persoas aprobadas e persoal interino) terá que facer dúas solicitudes: a de comisión e a ordinaria. No caso de que non se obteña destino por comisión (por non existir vacante nas prazas que se piden) adxudicaríase destino pola solicitude ordinaria.

Se teño destino definitivo, que requisitos teño que cumprir para poder solicitar?

- No caso da comisión de conciliación, ter o centro de destino a 60Km ou máis da residencia, a 50 km no caso da comisión de saúde. Este requisito non se exige a quen preste servizos en EEI, CEIP, CRA, CEE e CPI con xornada partida.

- Participar no Concurso de Traslados e solicitar a localidade ou localidades en que se solicita comisión de servizos.

Neste caso, como debo facer a solicitude?

Hai que solicitar en primeiro lugar o centro ou centros da localidade ou localidades que se atopen nun radio de 20 Km da residencia. Poden solicitar-se tamén prazas noutros centros e localidades, sendo preceptivo priorizar aquelas situadas nun radio de 20 Km da localidade de residencia.

Teño que solicitar todos os tipos de centro?

Non é obrigatorio solicitar dentro do radio dos 20 Km os centros penitenciarios, as EPAPU, os centros ordinarios que imparten ensinanzas de persoas adultas e calquera centro que imparta ensinanzas en xornada partida.

Se son substituta ou interina, podo solicitar só os centros que desexe?

Si, a solicitude, como no caso do CADP ordinario, pode ser tan restritiva como se queira (mentres se inclúan centros onde se imparta a especialidade) coa consecuente redución de posibilidades de obter unha vacante.

Como é a orde de adxudicación na resolución do CADP cando me adxudican por comisión de conciliación?

Os diferentes colectivos teñen a seguinte ordenación de cara á adxudicación de destinos: persoal funcionario de carreira, en expectativa e en prácticas, persoal opositor que supere o proceso selectivo e vaia estar en prácticas no curso seguinte e persoal interino.

Dentro de cada colectivo a prioridade na adxudicación vén determinada polo número de fillos e fillas (Tipos III, II e I) e, dentro destes grupos, polos seguintes criterios: por ser un único proxenitor ou proxenitora, pola antigüidade como persoal funcionario no corpo, a antigüidade no centro e a puntuación no concurso-oposición.

E no caso de que me adxudiquen por comisión de saúde?

A orde de adxudicación dos destinos provisionais é por colectivos, pero tendo en conta que terán prioridade as adxudicacións por comisión de saúde de todos os colectivos e a continuación as que non teñen concedida comisión de saúde, tamén por colectivos. É dicir, será adxudicada antes unha vacante



a un docente interino que teña concedida unha comisión de servizos por razóns de saúde, sempre que lle corresponda traballar polo posto que ocupa na lista, que a un ou unha funcionario/a de carreira sen comisión.

Cal é a prioridade entre as comisións propias e por familiar?

Prima a comisión por saúde propia fronte á de saúde dun familiar.

Podería solicitar ambas as comisións?

Si, no caso de que me concedesen ambas, tería que renunciar a unha delas.

Cando se solicitan?

O prazo ordinario de solicitude é nos 10 días hábiles (sen contar sábados nin domingos) contados a partir do día seguinte á publicación no DOG da resolución do CXT. Se o CXT é de ámbito estatal, o prazo dos 10 días hábiles contarase desde a publicación no DOG do último concurso. Isto soe ser a principios do mes de abril.

Se algún ano non hai concurso de traslados, o prazo para solicitar esta modalidade de comisións será do 15 ao 30 de abril.

No caso das comisión por conciliación, o persoal que supere o proceso selectivo terá un prazo de 2 días hábiles desde a publicación da relación de persoas aprobadas polo tribunal correspondente.

Se cumpro os requisitos e me conceden a comisión, isto garante que obteña un destino provisional nunha das miñas peticións?

A concesión da comisión por conciliación ou saúde non garante a obtención de destino por esta modalidade, xa que isto vai depender das vacantes existentes e do propio perfil das prazas.

É importante solicitar as prazas que realmente van supoñer unha mellora ao respecto do destino definitivo que temos ou ben, se temos destino provisional, do destino que poderíamos obter na adxudicación ordinaria, xa que no caso de obter destino en comisión de servizos non se poderá permutar provisionalmente.

No caso do persoal interino e substituto, o destino por conciliación só se obtería de lle corresponder prestar servizos en función do número de prazas ofertadas da especialidade e do número de orde na adxudicación.

Se son substituta ou interina, podo limitar os concellos nos que facer substitucións se non me fose adxudicada unha interinidade pola comisión nin pola ordinaria?

O persoal interino e substituto pode limitar os concellos nos que quere prestar servizos se está nunha das situacións que lle permiten renunciar a participar no CADP, entre as que se inclúen:

- Atender o coidado dunha crianza menor de seis anos, 3 menores de 12 ou 2 se unha delas está discapacitada. No caso dun só proxenitor 1 menor de 8 anos, 2 menores de 10 anos ou 3 menores de 16 anos. A idade das crianzas computa a 1 de setembro de cada curso.
- Atender o coidado dun familiar que teña ao seu cargo até primeiro grao e, excepcionalmente, en segundo grao e por enfermidade grave do propio docente.

O prazo para facelo é do 15 de xuño ao 15 de xullo na aplicación www.edu.xunta.es/substitutos e deberá achegar documentación xustificativa de estar nalgunha das situacións xa citadas. Será obrigatorio incluír concellos nos que se impartan materias, áreas ou módulos atribuídos á especialidade correspondente.



RESOLUCIÓN do 2 de maio de 2023, da Dirección Xeral de Centros e Recursos Humanos, pola que se dá publicidade ao texto refundido do Acordo do 20 de xuño de 1995 polo que se regulan o acceso e as condicións de traballo do persoal docente interino e substituto dependente desta Consellaría que imparte ensinanzas distintas das universitarias. Artigo décimo quinto.

Que requisitos de idade deben ter os fillos e fillas no caso da comisión de conciliación?

- TIPO I: Unha filla ou fillo menor de 4 anos ou de 8 no caso de núcleos familiares dunha única persoa proxenitora.
- TIPO II: Dúas fillas ou fillos menores de 6 anos ou de 10 no caso de núcleos familiares dunha única persoa proxenitora. Unha filla ou fillo menor de 6 anos se ten recoñecida unha discapacidade igual ou superior ao 33%.
- TIPO III: Tres ou máis fillas ou fillos menores de 12 anos ou de 16 no caso de núcleos familiares dunha única persoa proxenitora. Dúas fillas ou fi-

Ilos menores de 12 anos se un deles ten recoñecida unha discapacidade igual ou superior ao 33%.

Cando se computa a idade?

A idade dos fillos ou fillas compútase o 31 de decembro do ano inmediatamente anterior a aquel no que se efectúa a solicitude. Poderase pedir comisión nos casos de embarazo a termo con anterioridade ao mes de marzo do ano seguinte ao da solicitude. Nas adopcións ou acollementos a idade cóntase desde a resolución xudicial ou administrativa.

Se os dous proxenitores somos docentes, podemos solicitala ambos?

Só un poderá solicitar comisión, agás no caso de custodias compartidas por sentenza xudicial no que ambos os proxenitores poderán solicitar a comisión.

Que documentación xustificativa teño que entregar?

- Informe médico coa data probábel de parto cando exista embarazo a termo final con anterioridade ao mes de marzo do ano seguinte (indicando se é simple, duplo ou triplo).
- Certificación literal de nacemento ou copia do libro de familia.
- Copia da sentenza xudicial en caso de custodia compartida.
- Copia da resolución xudicial en caso de adopción ou acollemento ou da resolución administrativa de acollemento permanente ou preadoptivo cando non fose expedida pola Xunta de Galiza.
- Copia da resolución administrativa de recoñecemento dun grao de discapacidade igual ou superior ao 33 % dos fillos ou fillas menores de doce anos, de ser o caso, cando non fose expedida pola Xunta de Galiza.

Como acredito que se trata dun núcleo familiar dunha única persoa proxenitora?

Nas últimas convocatorias, o exixido foi un certificado de empadramento colectivo xunto a unha declaración responsábel.

Teño que entregar a documentación en cada convocatoria?

Só se presenta a primeira vez e cando se produzan cambios.

En relación ás comisión de saúde, cal é a documentación a presentar?

- Informe actualizado do/a médico/a de atención primaria e/ou especialista acreditativo da enfermidade/s alegada/s. Enténdese por informe actualizado o que estea emitido no ano no que se realiza a solicitude.
- Copia da resolución administrativa de recoñecemento de grao de discapacidade do persoal docente solicitante cando non fose expedida pola Xunta de Galicia, para aquelas circunstancias en que sexa de aplicación.

No suposto de solicitude de comisión de servizos por razóns de saúde dun familiar achegarase, ademais:

- a) Certificación literal ou copia do libro de familia actualizado
- b) Certificado de empadramento colectivo da persoa solicitante
- c) Copia da resolución administrativa de recoñecemento dun grao de discapacidade igual ou superior ao 65% do/a cónxuxe, parella de feito ou dun familiar de primeiro/segundo grao de consanguinidade ou afinidade da persoa solicitante cando non fose expedida pola Xunta de Galicia.

Se dúas persoas coidadoras da mesma persoa somos docentes, podemos solicitala ambos?

Con carácter xeral, dous ou máis docentes vinculados familiarmente non poderán gozar da comisión polo mesmo motivo, debendo renunciar un deles.

Teño que entregar a documentación en cada convocatoria?

Non será necesario achegar os documentos que xa fosen presentados anteriormente sempre que non se modificasen as circunstancias, agás os informes médicos que deberán ser actualizados. Para estes efectos, a persoa interesada deberá indicar en que momento e ante que órgano administrativo presentou os citados documentos. Presumirase que esta consulta é autorizada polas persoas interesadas, salvo que conste no procedemento a súa oposición expresa. Nos supostos de imposibilidade material de obter o documento, o órgano competente poderá requirirle á persoa interesada a súa presentación, ou, na súa falta, a acreditación por outros medios dos requisitos aos que se refire o documento, con anterioridade á formulación da proposta de resolución.

Se a enfermidade sobrevén ou se agrava unha vez rematado o prazo de participación, podo solicitala?

Si, serán presentadas como causas sobrevidas ante as xefaturas territoriais nun prazo que se publicará na web da Consellaría (xeralmente no mes de xullo)

O feito de ter unha adxudicación por comisión de conciliación ou saúde dáme un dereito preferente a escoller horario no centro onde teña destino provisional ese curso?

Non, a comisión permite que esteamos cerca da nosa residencia pero non afecta á orde de elección. A escolla de titorías, grupos ou módulos réxese pola normativa de elección de horarios que contempla cuestións como a antigüidade no centro, anos de servizo como funcionario de carreira...

Podes atopar aquí información detallada sobre horarios docentes



Código QR info Horarios do profesorado
<https://www.cig-ensino.gal/horario-do-profesorado.html>

Código QR info Comisións de saúde
<https://youtu.be/P7kgHvBMIEc?si=rx3ZDg709lZWrwQD>



Código QR info Comisións de conciliación
https://youtu.be/oqae_Msxp0M

