



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA AGÈNCIA TRIBUTÀRIA DE LES ILLES BALEARS

10064

Acord del Consell General de l'Agència Tributària de les Illes Balears de 5 de setembre de 2017, pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa de Negociació de l'Agència Tributària de les Illes Balears de 24 de juliol de 2017, pel qual s'adhereix a l'Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals de 23 de juny de 2017 sobre condicions de treball, vacances, permisos, llicències i altres mesures de conciliació del personal funcionari representat en la Mesa Sectorial de Serveis Generals

1. El Consell General de l'Agència Tributària de les Illes Balears, a proposta de la directora de l'Agència Tributària de les Illes Balears, en la sessió de dia 5 de setembre de 2017, va adoptar, sense perjudici de la ulterior aprovació de l'acta entre altres, l'Acord següent, que transcrit literalment diu:

"Primer. Ratificar l'Acord assolit en el sí de la Mesa de Negociació de l'Agència Tributària de les Illes Balears el dia 24 de juliol de 2017 pel qual s'adhereix a l'Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals de 23 de juny de 2017 sobre condicions de treball, vacances, permisos, llicències i altres mesures de conciliació del personal funcionari representat en la Mesa Sectorial de Serveis Generals, que s'adjunta com annex."

2. Ordenar que aquest Acord es publiqui en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 5 de setembre de 2017

La directora de l'Agència Tributària de les Illes Balears
Maria Antonia Truyols Martí

ANNEX

Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals de 23 de juny de 2017, sobre condicions de treball, vacances, permisos, llicències i altres mesures de conciliació del personal funcionari representat en la Mesa Sectorial de Serveis Generals.

Parts

Per l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, el director general de Funció Pública i Administracions Públiques.

Per la part social, els representants de les organitzacions sindicals representats en la Mesa Sectorial de Serveis Generals, que consten com a signants d'aquest acord.

Antecedents

1. En data 1 d'octubre de 2005, es va publicar en el BOIB núm. 145 l'Acord de Consell de Govern de 23 de setembre de 2005, pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals sobre mesures de conciliació de la vida familiar i laboral del personal funcionari al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. Les previsions d'aquest Acord es varen desenvolupar en el marc de la Llei 2/1989, de 22 de febrer, de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, i del vigent Decret 47/1995, de 4 de maig, pel qual s'aprova el Reglament regulador de la concessió de vacances, permisos i llicències al personal funcionari al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma.

L'esmentat Acord incorporava una sèrie de mesures relatives a jornada, permisos i llicències i atenció directa sobre els fills del personal al servei de l'Administració autònoma i teletreball.

2. Des de la publicació de l'Acord s'han produït una sèrie de modificacions legislatives de vital importància en la normativa existent en la matèria, no tan sols a nivell autonòmic sinó també a nivell de legislació estatal de caràcter bàsic, que han afectat en gran mesura les matèries



objecte de l'esmentat Acord de Conciliació de l'any 2005, així com a la resta de normativa existent en la matèria.

- a) Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- b) Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears (articles 116 a 119).
- c) Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP). Modificat pel Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària (BOE núm. 168, de 14 de juliol; correcció d'errors en el BOE núm. 172, de 19 de juliol) i derogat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'EBEP (TREBEP) (BOE núm. 261, de 31 d'octubre).
- d) Decret llei 20/2011, de 30 de desembre, de mesures urgents en matèria pressupostària, tributària i financera per a la correcció del dèficit públic i Llei 2/2012, de 29 de juny, de pressuposts generals de l'Estat per a l'any 2012 en la qual s'estableix la jornada de treball del sector públic estatal en trenta-set hores i mitja setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual.
- e) Decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària (BOE núm. 168, de 14 de juliol; correcció d'errades en el BOE núm. 172, de 19 de juliol).
- f) Decret llei 5/2012, d'1 de juny, de mesures urgents en matèria de personal i administratives per a la reducció del dèficit públic del sector públic de la comunitat autònoma de les Illes Balears i d'altres institucions autonòmiques (modificat pel Decret llei 10/2012).
- g) Acord del Consell de Govern d'1 de juny de 2012, pel qual s'aprova la jornada de treball i l'horari general del personal al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears representat en la Mesa Sectorial de Serveis Generals (modificat pel Acord del Consell de Govern de 4 de desembre de 2015).
- h) Decret 36/2013, de 28 de juny, pel qual es regula la modalitat de prestació de serveis mitjançant teletreball a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 91, de 29 de juny).
- i) Decret 35/2014, d'1 d'agost, mitjançant el qual es regulen la jornada i els horaris general i especials del personal funcionari al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears representat en la Mesa Sectorial de Serveis Generals (BOIB núm. 104, de 2 d'agost). Aquest Decret va modificar al seu torn determinats aspectes del Decret 47/1995, de 4 de maig, pel qual s'aprova el Reglament regulador de la concessió de vacances, permisos i llicències al personal funcionari al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma i del Decret 135/2005, de 28 de desembre, pel qual es regula la concessió de vacances del personal al servei de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears.
- j) Acord del Consell de Govern de 29 de juliol de 2016 pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa de Negociació dels Empleats Públics de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears relatiu al retorn de drets.
- k) Acord del Consell de Govern de 9 de desembre de 2016 pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals de 5 de desembre de 2016 relatiu al calendari de recuperació de drets perduts del personal funcionari d'aquest àmbit.

3. De totes les novetats legislatives esmentades, s'ha de fer menció especial a la redacció de l'article 48 de l'EBEP, introduïda pel Reial decret llei 20/2012, el qual, i atès el caràcter de normativa bàsica, va modificar substancialment el règim de permisos del personal funcionari de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

4. L'exposició de motius del Reial decret llei 20/2012, va motivar el canvi normatiu en la realització d'una homogeneïtzació del règim de permisos per a totes les administracions públiques.

L'antiga redacció de l'article 48 de l'EBEP deia: "Les Administracions públiques determinaran els supòsits de concessió de permisos als funcionaris públics i els seus requisits, efectes i durada. En defecte de legislació aplicable els permisos i la seva durada seran, al menys, els següents: (...)". En canvi, la nova redacció diu: "Els funcionaris públics tindran els permisos següents (...)".

Així doncs, a partir de la nova redacció de l'article 48 de l'EBEP els permisos s'han convertit en una llista tancada i de màxims i per tant les diferents administracions públiques ja no poden regular supòsits de permisos diferents als que estableix l'EBEP.

A més, s'ha de recalcar el fet que l'article setè del Decret llei 10/2012 modificà l'article onzè del Decret llei 5/2012, relatiu als permisos dels empleats públics per tal d'adaptar-lo a les modificacions esmentades de l'EBEP.

5. D'altra banda, l'article 49 de l'EBEP, relatiu a permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per raó de violència de gènere, el qual és d'aplicació a tots els empleats públics, manté la seva redacció en el sentit que: "En tot cas es concediran els permisos següents amb les corresponents condicions mínimes", i per tant les administracions públiques hauran d'atorgar en tot cas aquests permisos i en la seva regulació hauran de respectar les condicions mínimes que s'hi expliciten, per la qual cosa el seu contingut té caràcter de mínim.

6. Així mateix, cal assenyalar que mitjançant Acord del Consell de Govern de 8 de juliol de 2016 es va aprovar el II Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, en el qual s'estableix, entre altres objectius, fomentar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

7. En relació a les llicències dels empleats públics, l'article 14 m del TREBEP diu que els empleats públics tenen dret a les vacances, descansos, permisos i llicències. La Llei 3/2007 regula les llicències en l'article 118.4 (realització d'estudis sobre matèries directament



relacionades amb les funcions que s'exerceixen i l'interès particular) i la llicència especial per assumptes propis de l'article 16 del Decret llei 5/2012. Atès que el TREBEP no regula cap llicència i que aquest dona la possibilitat d'atorgar llicències, entenem que la seva regulació i atorgament no són contraris al TREBEP i es poden continuar regulant.

8. Finalment, ateses les diverses modificacions normatives que tant a nivell bàsic com a nivell autonòmic han afectat la matèria i que, en conseqüència, la normativa existent en la matèria —Llei 3/2007, Decret 47/1995 i Acord de conciliació de 23 de setembre de 2005— resta vigent només en la part que no contradigui el TREBEP, es fa necessari realitzar una actualització en el règim de permisos, vacances i llicències, la qual cosa dona lloc a un text complet i sistemàtic.

9. En virtut del que s'ha exposat, fruit de les negociacions dutes a terme entre l'Administració i les organitzacions sindicals STEI-intersindical, USO, CSIF, UGT i CCOO, a l'empara del que estableixen els articles 33, 34 i 38 del Reial decret legislatiu 5/2015, es signa el següent

Acord

Primer. Aprovació

Aprovar l'acord sobre les condicions de treball, vacances, permisos, llicències i altres mesures de conciliació del personal funcionari al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, que s'adjunta en els annexos d'aquest.

Segon. Vigència

Aquest Acord té aplicació temporal i continuarà vigent fins que es duguin a terme els tràmits que requereixen l'aprovació d'una disposició reglamentària que reguli el règim de vacances, permisos i llicències del personal funcionari al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Aquest Acord, després de la seva ratificació pel Consell de Govern, comença a vigir l'endemà de la seva publicació en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*, d'acord amb l'article 38.3 del TREBEP.

Tercer. Règim transitori de permisos i vacances

El règim transitori de recuperació dels dies de permís per assumptes particulars per antiguitat i dels dies addicionals de vacances serà el regulat en l'Acord de Consell de Govern de 9 de desembre de 2016, pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals de 5 de desembre de 2016 relatiu al calendari de recuperació de drets perduts pel personal funcionari de l'àmbit del Serveis Generals, publicat en el BOIB núm. 155, de 10 de desembre de 2016.

Quart. Derogació

Una vegada que s'hagi publicat aquest Acord en el Butlletí Oficial de les Illes Balears quedaran derogats tots els pactes i acords anteriors que regulen les mateixes matèries.

Annex 1

Primer. Àmbit d'aplicació

Segon. Definicions

Tercer. Permisos del personal

1. Permis per mort, accident o malaltia greu d'un familiar
2. Permis per trasllat de domicili
3. Permis per exercir funcions sindicals o de representació de personal
4. Permis per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud
5. Permis per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part de les funcionàries embarassades
6. Permis per a l'obtenció de la declaració d'idoneïtat en els casos d'adopció, acolliment o guarda amb finalitats d'adopció



7. Permís per tractaments de fecundació assistida
8. Permís per lactància de fills menors de 12 mesos
9. Permís per naixement de fills prematurs o per hospitalització a continuació del part
10. Permís per reducció de jornada per guarda legal o atenció directa
11. Permís per reducció de jornada per atendre un familiar de primer grau per malaltia molt greu
12. Reducció de jornada per personal funcionari de més de seixanta anys
13. Reducció de jornada per problemes de salut que no donin lloc a incapacitat temporal o permanent
14. Criteris generals de gaudi en els supòsits de reducció de jornada
15. Permís pel temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral
16. Permís per assumptes particulars
17. Permís per matrimoni

Quart. Permisos de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per raó de violència de gènere

1. Permís de dona gestant
2. Permís per part
3. Permís per adopció o acolliment (preadoptiu o permanent simple)
4. Permís per paternitat, naixement, acolliment o adopció de fills
5. Característiques comuns al permís per maternitat, paternitat i adopció o acolliment
6. Permís per a víctimes de violència de gènere
7. Permís per cura de fills menors afectats de malaltia greu

Cinquè. Vacances

1. Regla general
2. Planificació i període de gaudi
3. Supòsits i períodes excepcionals
4. Criteris de prelació
5. Dies addicionals de vacances
6. Vacances del personal que presta serveis mitjançant la modalitat de teletreball

Sisè. Llicències

1. Llicència per assumptes propis
2. Llicència per estudis

Setè. Mesures de conciliació relatives a la jornada laboral

1. Flexibilitat horària addicional per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral
2. Flexibilitat de jornada en còmput anual pels períodes de vacances estivals escolars

**Annex 2. Documentació que cal aportar per a la concessió de vacances, permisos i llicències****Annex 3. Quadre temps de resolució i sentit del silenci dels permisos, llicències, vacances i flexibilitat horària****ANNEX 1****Primer. Àmbit d'aplicació**

Aquest Acord és aplicable al personal funcionari representat en la Mesa Sectorial de Serveis Generals sobre condicions de treball, vacances, permisos i llicències i altres mesures de conciliació del personal funcionari al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Segon. Definicions

Als efectes del que es disposa en aquest Acord s'entén per:

- a) *Familiar*: persona que manté respecte del subjecte de referència qualsevol grau de parentiu, acreditat en la forma que es preveu en els punts següents.
- b) *Parella de fet*: persona que respecte de la persona de referència manté una relació que es pot acreditar a través de la inscripció en un registre públic oficial de parelles de fet.
- c) *Familiar de primer grau en línia directa*, per consanguinitat o afinitat: mare, pare, fills, pares polítics i cònjuge. S'entén assimilat al fill o a la filla el menor o la menor en acolliment preadoptiu, o acolliment familiar simple de durada superior a un any. Així mateix, s'entén assimilat al familiar de primer grau el cònjuge o la parella de fet. En els permisos en què no estigui expressament esmentat, s'entendrà equiparat el cònjuge al familiar de primer grau.
- d) *Situació dels cònjuges*: Amb caràcter general es produeix una assimilació del grau d'afinitat al grau de consanguinitat que el cònjuge té respecte del seu parent consanguini.
- e) *Situació de separació legal del matrimoni*: una vegada que existeix una resolució judicial de separació, no s'han de concedir els permisos que es troben vinculats al matrimoni, o en els quals el cònjuge sigui el subjecte causant. Cal aplicar una interpretació idèntica a les parelles estables que s'han dissolt, de conformitat amb el que preveu l'article 8 de la Llei 18/2001, de 19 de desembre, de parelles estables.
- f) *Familiar de segon grau en línia directa o col·lateral, per consanguinitat o afinitat*: germans, avis, nets; o per afinitat: germans, avis i nets del cònjuge o parella de fet.
- g) *Persona gran*: persona que com a mínim ha complert l'edat establerta legalment per a la jubilació ordinària.
- h) *Necessitar una dedicació especial*: suposa que és necessari que el subjecte rebi tractament, atenció, cures o assistència continuada per causa de salut, entesa l'última com a benestar físic, psíquic i social.
- i) *Cura o atenció directa*: relació de dependència que implica convivència.
- j) *Tenir a càrrec seu*: relació de dependència que no implica convivència.
- k) *Relació de dependència*: estat de caràcter permanent en què es troben les persones que, per raons derivades de l'edat, la malaltia o la discapacitat, i lligades a la falta o a la pèrdua d'autonomia física, mental, intel·lectual o sensorial, precisen de l'atenció d'altra o altres persones o ajudes importants per realitzar activitats bàsiques de la vida diària o, en el cas de les persones amb discapacitat intel·lectual o malaltia mental, d'altres suports per la seva autonomia personal.
- l) *Informe de l'òrgan mèdic competent*: informe mèdic emès pel facultatiu del servei públic o del centre sanitari corresponent.
- m) *Malaltia greu*: malaltia qualificada com a tal per la persona facultativa mèdica corresponent. Hi està inclosa la malaltia o lesió física o psíquica amb seqüeles permanents que limitin l'activitat habitual, amb independència de l'hospitalització, sempre que així ho determini l'informe mèdic. També hi està inclosa tant l'hospitalització en institucions sanitàries com la domiciliària; inclosa la intervenció quirúrgica, amb independència que requereixi o no l'hospitalització. A l'efecte de determinar el concepte de malaltia greu en relació al permís per cura de fills menors afectats de malaltia greu es pot fer servir de forma orientativa la llista recollida en l'annex del Reial decret 1148/2011, de 29 de juliol, d'aplicació i desenvolupament, en el sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer i per una altra malaltia greu.
- n) *Localitat*: municipi on el funcionari o la funcionària té la seva destinació.
- o) *Residència*: es considera que és el municipi on està situat el domicili habitual i en què es resideix la major part de l'any. Per tant, el permís d'un dia per trasllat de domicili s'entén per canvi de domicili dins el mateix municipi. El permís de tres dies per canvi de domicili implica el canvi de municipi de residència.
- p) *Deure inexcusable*: obligació que té una persona respecte de la qual el seu incompliment li pot generar una responsabilitat d'indole civil, penal o administrativa.





Tercer. Permisos del personal

1. Permís per mort, accident o malaltia greu d'un familiar

1.1 En cas de mort, accident o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat:

- Tres dies hàbils quan el succés es produeix en la mateixa localitat.
- Cinc dies hàbils quan el succés es produeix en una localitat diferent.

En cas de familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat:

- Dos dies hàbils quan el succés es produeix en la mateixa localitat.
- Quatre dies hàbils quan el succés es produeix en una localitat diferent.

1. 2. El gaudi per causa de mort s'inicia el dia del fet causant o l'endemà de produir-se. En el cas d'accident o malaltia greu es pot iniciar en qualsevol moment i gaudir-se de forma discontinua mentre dura la malaltia o l'hospitalització.

1. 3. En cas que es tracti d'una malaltia crònica greu o de llarga durada només es pot gaudir pel temps que dura aquesta i per una sola vegada, excepte quan es tracta d'una recaiguda, d'acord amb l'informe mèdic, de manera que existeix un nou fet causant.

1. 4. En cas de permís per malaltia greu, si la situació que motiva el permís és inferior a aquesta durada, només es genera el dret pel temps que subsisteix el fet causant.

1. 5. Tenen la consideració de malaltia greu: l'hospitalització en institucions sanitàries, l'hospitalització domiciliària i la intervenció quirúrgica, amb independència que requereixi o no hospitalització.

Ara bé, en cas de no requerir hospitalització:

- Es té dret al permís sencer quan la intervenció requereix repòs domiciliari per al restabliment o la cura o quan així ho determina l'informe mèdic.
- Només es té dret al dia de la intervenció quan no requereix repòs domiciliari.

1. 6. Amb l'alta hospitalària no s'extingeix necessàriament el dret, sempre que es mantingui la baixa mèdica o es requereixi repòs domiciliari per al restabliment o la cura o quan així ho determini l'informe mèdic.

1. 7. El permís es pot gaudir una única vegada, per una mateixa causa i un mateix subjecte causant, excepte si es tracta d'una recaiguda, d'acord amb l'informe mèdic, de manera que hi ha un nou fet causant.

1. 8. Si durant el gaudi del permís per accident o malaltia greu d'un familiar, sobrevé la mort d'aquest, es suspendrà el permís que venia gaudint i s'iniciarà el còmput d'un nou permís.

2. Permís per trasllat de domicili

Té una durada d'un dia hàbil si no implica canvi del municipi de residència, o tres dies hàbils si implica un canvi de municipi.

3. Permis per exercir funcions sindicals o de representació de personal

Per funcions sindicals o de representació de personal, en els termes que estableixi la legislació sindical o en els termes que convencionalment s'estableixin entre l'Administració i els sindicats.

4. Permís per concórrer a exàmens finals i a altres proves definitives d'aptitud

4. 1. La durada del permís és pel temps indispensable durant el dia o els dies que es duguin a terme i durant el temps indispensable, que comprèn les hores de la jornada laboral necessàries per a aquesta finalitat.

4. 2. Quan s'hagin de dur a terme en una localitat diferent del lloc de destinació, també inclou el temps necessari per al trasllat al lloc de la realització de la prova.

4. 3. En el supòsit que els exàmens i altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials hagin de tenir lloc en el mateix lloc de destinació:



- Dins de la jornada laboral: el temps indispensable
- Fora de la jornada laboral: no pertoca, llevat del temps mínim indispensable per trasllat al lloc de realització de la prova.

5. Permís per a la realització d'exàmens prenatal i tècniques de preparació al part de les funcionàries embarassades

El personal funcionari tindrà dret a absentar-se del lloc de treball per realitzar exàmens prenatal i tècniques de preparació al part pel temps necessari per a la seva realització, prèvia justificació de la necessitat que les esmentades tècniques s'han de dur a terme dins de la jornada de treball. Aquest permís s'ha de fer extensiu al cònjuge o parella de fet.

6. Permís per a l'obtenció de la declaració d'idoneïtat en els casos d'adopció, acolliment o guarda amb finalitats d'adopció

El personal funcionari tindrà dret a absentar-se del lloc de treball per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, en els casos d'adopció o acolliment, o guarda amb finalitats d'adopció, prèvia justificació de la necessitat que les esmentades tècniques han de realitzar-se dins de la jornada de treball.

7. Permís per tractaments de fecundació assistida

El personal funcionari tindrà dret a absentar-se del lloc de treball per sotmetre's a tècniques de fecundació o reproducció assistida el temps necessari per a la seva

realització i el repòs corresponent si s'escau, prèvia justificació de la necessitat que les esmentades tècniques s'han de dur a terme dins de la jornada de treball.

El permís el poden exercir simultàniament els dos progenitors en el cas que ambdós treballin.

8. Permís per lactància de fills menors de 12 mesos

8. 1. El permís té una durada d'una hora d'absència o reducció fins que el menor o la menor compleix dotze mesos. En cas de part múltiple s'incrementa el permís proporcionalment.

8. 2. El permís per lactància es pot gaudir de la manera següent:

a) Una hora d'absència o de reducció que es pot gaudir de la manera següent:

- Una hora d'absència durant la jornada, o
- dues fraccions de mitja hora d'absència durant la jornada, o
- una hora de reducció al principi o al final de la jornada, o
- dues fraccions de mitja hora de reducció al principi o al final de la jornada.

En els supòsits de reducció de jornada, *l'inici i el final de la jornada* és la jornada de concurrència obligada que cada persona treballadora tingui en cada cas.

b) De manera acumulada en jornades completes.

En el cas que s'acumuli en jornades completes, el permís resultant tindrà sempre la mateixa durada màxima amb independència que sigui gaudit pel funcionari o la funcionària.

L'acumulació en jornades completes serà pel temps corresponent des del moment de la sol·licitud fins que el menor o la menor compleix dotze mesos.

8. 3. El permís de lactància en les seves dues modalitats (diari o acumulat en jornades completes) s'haurà de gaudir immediatament després que finalitzi el permís per part (o la seva cessió si escau) o una vegada que hagi transcorregut el temps que compregui el permís per part des del naixement del menor o la menor.

Mentre s'està gaudint del permís per part, adopció o acolliment, no es pot concedir a l'altre progenitor el permís de lactància.

Aquest dret el pot gaudir el pare encara que la mare no treballi o sigui treballadora autònoma.

Aquest permís és compatible amb la reducció de jornada per raons de guarda legal.

**9. Permís per naixement de fills prematurs o per hospitalització a continuació del part**

9. 1. Aquest permís, que s'inicia a continuació del part, dona dret a absentar-se de la feina fins a dues hores diàries sense pèrdua de les retribucions.

Així mateix, es podrà sol·licitar una reducció de jornada de fins a dues hores més amb la reducció proporcional de retribucions.

9. 2. La durada d'aquest permís és d'un màxim de dues hores d'absència diàries, mentre dura l'hospitalització, i dues hores de reducció diàries, si s'escau.

9. 3. Aquest dret el poden exercir indistintament l'un o l'altre dels progenitors. En cas que els dos treballin, només pot gaudir-lo un.

En el supòsit que la mare no treballi o sigui autònoma l'altre progenitor podrà exercir aquest dret.

9. 4. Aquest permís és compatible amb el permís per part o de paternitat de l'altre cònjuge.

9. 5. La concessió de la reducció de jornada és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat durant l'horari que ha estat objecte de reducció.

10. Permís de reducció de jornada per guarda legal o atenció directa

10. 1. El personal té dret a un permís de reducció de jornada d'un màxim de la meitat de la jornada, amb la reducció proporcional de retribucions, en els casos següents:

- a) Quan té la guarda legal d'un fill o una filla menor de 14 anys.
- b) Quan té la guarda legal d'una persona gran que requereix especial dedicació.
- c) Quan té la guarda legal d'una persona amb discapacitat que no exerceix cap activitat retribuïda.
- d) Quan té un familiar a càrrec, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i que no desenvolupa cap activitat retribuïda.

10. 2. En els supòsits de reducció de jornada per raó de guarda legal d'un infant, per naixement, adopció o acolliment es té dret a una bonificació en la reducció proporcional de retribucions en les condicions següents:

- a) Fins que el menor o la menor compleix un any, la reducció de jornada no superior a una hora determinarà la percepció de les retribucions íntegres.
- b) Si la reducció de jornada és superior a una hora, suposarà la reducció proporcional de retribucions que pertorqui, incrementada en 10 punts percentuals amb un màxim del cent per cent.
- c) Quan el menor o la menor tingui entre un i tres anys, la reducció de jornada comportarà la reducció proporcional de retribucions que pertorqui incrementades en 10 punts percentuals.
- d) En els supòsits d'adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'infants menors fins a de tres anys, si la reducció no és superior a una hora de la jornada s'han de percebre les retribucions íntegres fins que es compleix el primer any posterior a la constitució de l'adopció o acolliment; i, si és superior a una hora, la reducció proporcional que pertorqui, incrementades en 10 punts percentuals, fins que el menor o la menor compleix tres anys.
- e) Si els dos progenitors tenen dret a la bonificació, aquesta podrà ser percebuda per ambdós de forma prorratejada sense que en cap cas es superin els 10 punts percentuals a què fan referència els paràgrafs anteriors.

10. 3. En els supòsits de reducció de jornada per guarda legal d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no aconsegueix cap activitat retribuïda es té dret a una bonificació en la reducció proporcional de retribucions de la forma següent:

- a) Durant el primer any la reducció de jornada no superior a una hora determinarà la percepció de les retribucions íntegres.
- b) Si la reducció de jornada és superior a una hora suposarà la reducció proporcional de retribucions que pertorqui, incrementada en 10 punts percentuals amb un màxim del cent per cent.
- c) El segon i tercer any la reducció de jornada comportarà la reducció proporcional de retribucions que pertorqui incrementades en 10 punts percentuals.
- d) Per tindre dret a la bonificació de les retribucions la persona sotmesa a guarda legal, o que requereixi especial dedicació, no pot exercir cap activitat retribuïda i la discapacitat ha de ser superior al 65 %.

11. Permís de reducció de jornada per atendre un familiar de primer grau per malaltia molt greu

Té dret a sol·licitar una reducció de jornada de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, el funcionari o la funcionària quan necessiti encarregar-se d'un familiar de primer grau per raons de malaltia molt greu amb el límit màxim d'un mes.





Es pot sol·licitar la substitució del temps que es pretén reduir per un permís retribuït que s'acumuli en les jornades completes que resultin, en el supòsit que el familiar resideixi fora de l'illa de residència habitual de la persona funcionària i sempre que es mantingui la causa que la motiva, la qual haurà de ser degudament acreditada. En cas de desaparició sobrevinguda d'aquesta causa, es realitzaran els ajustos retributius necessaris i es procedirà a la deducció d'havers que resulti, amb vista a preservar la finalitat i l'abast d'aquesta reducció de jornada.

Aquesta acumulació en jornades completes es durà a terme mitjançant una resolució del titular de la conselleria d'adscripció, que establirà els termes de l'acumulació i la forma de gaudi.

Si hi ha més d'un titular es pot prorratejar entre ells el gaudi sempre amb el límit màxim d'un mes.

12. Reducció de jornada pel personal funcionari de més de seixanta anys

12. 1. El personal funcionari té dret a sol·licitar una reducció de jornada de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb la reducció proporcional de retribucions, a partir dels seixanta anys d'edat sense necessitat d'acreditar cap altra circumstància.

12. 2. La concessió de reducció de jornada és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat remunerada durant l'horari que ha estat objecte de reducció i restarà supeditada a les necessitats del servei.

13. Reducció de jornada per problemes de salut que no donin lloc a incapacitat temporal o permanent

13. 1. El personal funcionari té dret a sol·licitar una reducció de jornada de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb la reducció proporcional de retribucions, en el supòsit que pateixi problemes de salut que no donin lloc a incapacitat temporal o permanent.

13. 2. La concessió de la reducció de jornada és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat remunerada durant l'horari que ha estat objecte de reducció.

14. Criteris generals de gaudi en el supòsit de reduccions de jornada

En els supòsits de reducció de jornada, tindrà la consideració *d'inici i final de la jornada* la jornada de concurrència obligada que cada persona treballadora tingui en cada cas.

La jornada reduïda es computarà com a jornada completa a l'efecte de reconeixement d'antiguitat i de cotitzacions en el règim de protecció social.

La concessió de la reducció de jornada és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat, sigui o no remunerada, durant l'horari que ha estat objecte de reducció.

15. Permís pel temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral

15. 1. La durada del permís es limita al temps indispensable que comprèn les hores de la jornada laboral necessàries per a aquesta finalitat sempre que es justifiqui que el deure ha de realitzar-se dins de la jornada de treball.

Aquest permís inclou dos supòsits:

- deures inexcusables de caràcter públic o personal
- deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.

15. 2. A aquests efectes, es consideren deures inexcusables de caràcter públic o personal, entre d'altres, els següents:

- a) Citacions de jutjats, comissaries, delegació del Govern, revisió d'armes, renovació del document nacional d'identitat (DNI) o del passaport i obtenció o presentació de certificats o realització de gestions a notaries, registres i centres oficials.
- b) Examen o renovació del carnet de conduir.
- c) Tràmits necessaris a organismes oficials.
- d) Assistència a reunions d'òrgans de govern i comissions dependents d'aquests, dels quals en formin part com a càrrec electiu, com a regidor o parlamentari, sempre que s'hagi sol·licitat la compatibilitat d'acord amb la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques.
- e) L'assistència a reunions o actes, per aquells empleats públics que ocupin càrrecs directius en associacions cíviques que hagin estat convocades formalment per algun òrgan de l'Administració.
- f) El compliment dels deures ciutadans derivats d'una consulta electoral.



15. 3. A aquests efectes, es consideren deures relacionats amb la conciliació, sempre que els familiars es trobin en una situació de dependència directa respecte del titular del dret i que no es tracti d'una situació protegida pels altres permisos, entre d'altres, els supòsits següents:

- a) Acompanyar fills que estiguin a càrrec seu per motius de consultes, tractament i exploracions de tipus mèdic, i consultes de suport en centres de l'àmbit sociosanitari.
- b) Acompanyar persones majors o discapacitats psíquiques, físiques o sensorials fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que estiguin a càrrec seu per motius de consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdic, i consultes de suport en centres de l'àmbit sociosanitari.
- c) Per assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques en el centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebi tractament el fill o la filla amb discapacitat, o bé per acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari, pel temps indispensable per dur a terme aquestes actuacions.
- d) Sortir a cercar el fill o filla o persones majors o discapacitats psíquiques, físiques o sensorial fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat, en rebre un avís del centre docent o centre de dia, per motiu de malaltia o un altre motiu justificat.
- e) Acompanyament de parents discapacitats fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, per realitzar tràmits puntuals i per raó del seu estat, com ara assistir a reunions de coordinació del seu centre educatiu ordinari o d'integració o d'educació especial, on reben atenció, tractament o per acompanyar-los si han de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari o social.
- f) Assistència a reunions de centres docents relatives a tutories o altres qüestions relacionades amb els fills menors d'edat.

16. Permís per assumptes particulars

16. 1. Es té dret a sis dies per any natural o als dies que resultin proporcionalment al temps de prestació de serveis. S'arrodoneix a l'alça en el cas que la fracció resultant sigui més de 0'5 a favor de la persona sol·licitant.

16. 2. A més dels dies de permís per assumptes particulars que estableix la normativa bàsica estatal, es té dret a dos dies addicionals de permís per assumptes particulars per antiguitat a partir del sisè trienni que es compleixi i a un dia addicional més per cada un dels triennis que es compleixin a partir del vuitè, el gaudi del qual es produirà a partir de la seva meritació.

16. 3. S'incorporaran dos dies de permís quan els dies 24 i 31 de desembre coincideixin en festiu, dissabte o dia no laborable.

16. 4. Així mateix, es tindrà dret, com a màxim, a un dia més de permís cada any natural quan alguna o algunes festivitats laborals d'àmbit nacional de caràcter retribuït, no recuperables i no substituïbles per les Comunitats Autònomes, coincideixin amb dissabte en aquest any.

16. 5. La concessió dels dies de permís es condicionarà a les necessitats del servei, d'acord amb l'informe previ del cap de la unitat i, en el moment de la concessió, s'ha de garantir que la unitat o dependència corresponent assumeix les tasques de la persona sol·licitant, sense dany per a la ciutadania o la pròpia organització.

16. 6. El gaudi s'ha de dur a terme dins l'any natural o, excepcionalment, fins al 31 de gener de l'any següent. Els dies de permís que no s'hagin gaudit no es poden acumular als que corresponguin a l'any següent.

17. Permís per matrimoni

17. 1. Es té dret a un permís de quinze dies naturals, anteriors o posteriors a la celebració d'aquest, a elecció del funcionari o funcionària.

Si l'elecció és anterior a la celebració, ha de coincidir amb els dies immediatament anteriors a aquesta. Si és posterior, el gaudi s'ha de situar dins els dos mesos posteriors a la data de la celebració.

17. 2. El permís es pot dividir en dos períodes que s'han de gaudir sense interrupció, un abans de la celebració i l'altre després.

17. 3. Quan les necessitats del servei no ho impedeixin, i amb l'informe previ del cap de la unitat, es podrà acumular totalment o parcialment al període de vacances anuals.

17. 4. Aquest permís també es concedirà en el supòsit d'unions de fet, inscrites en un Registre de Parelles de Fet. Els convivents que gaudeixin d'aquest permís i que després contreguin matrimoni, no tindran dret a gaudir d'un nou permís per aquesta causa.

Quart. Permisos per conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per raó de violència de gènere

1. Permís de dona gestant

Les dones en estat de gestació poden gaudir d'un permís retribuït, a partir del primer dia de la setmana trenta-set de l'embaràs fins a la data del part.



En el supòsit de gestació múltiple, aquest permís es gaudirà des del primer dia de la setmana trenta-cinc de l'embaràs fins a la data del part.

2. Permís per part

2. 1. Aquest permís té una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en dues setmanes més en cas de discapacitat i per cada fill o filla a partir del segon en cas de part múltiple.
2. 2. Les sis setmanes immediatament posteriors al part, com també les que es sol·licitin immediatament abans, són de gaudi obligatori per a la mare.
2. 3. Per a la resta de setmanes, en el cas que el pare i la mare treballin, la mare, a l'inici del permís, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part ininterrompuda del permís posterior al part, de forma simultània o bé successiva amb la mare, llevat que, en el moment de fer-la efectiva, la reincorporació de la mare a la feina suposi un risc per a la seva salut.
2. 4. Una vegada esgotat el permís de maternitat de setze setmanes, o de les que corresponguin en cas de part múltiple o discapacitat del fill o la filla, i a continuació del mateix o, si escau, de l'acumulació per lactància i el període de vacances si es gaudeixen a continuació de la baixa maternal, l'altre progenitor tindrà dret a un permís retribuït de dues setmanes que es gaudiran de forma consecutiva.
2. 5. En cas de part múltiple el pare o l'altre progenitor disposarà d'una setmana més per cada fill o filla, a partir del segon, que es gaudirà a continuació de la baixa maternal o, si escau, de l'acumulació per lactància i el període de vacances si es gaudeixen a continuació d'aquesta.
2. 6. Així mateix, el permís s'ha d'ampliar també dues setmanes més per cada fill o filla anterior que en el moment del part sigui menor de dos anys, de les quals una pot gaudir-la únicament el pare o l'altre progenitor, i en una setmana més per cada fill o filla anterior que en el moment del part sigui major de dos anys i menor de quatre, el gaudi de la qual serà de lliure disposició per a qualsevol dels dos progenitors.
2. 7. En casos de part prematur i quan, per qualsevol altra causa, el nadó o la mare hagin de romandre hospitalitzats després del part, el permís pot computar-se, a instància de la mare o, si no n'hi ha, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària amb un màxim de tretze setmanes addicionals.
2. 8. En cas de mort de la mare, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat o de la part que resti del permís.
2. 9. La mare també pot fer ús de la totalitat del permís, incloent-hi les setmanes de gaudi exclusiu de l'altre progenitor, en cas de defunció, manca o incapacitat absoluta de l'altre progenitor per fer-se càrrec del nadó.
2. 10. Durant el gaudi d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

3. Permís per adopció o acolliment preadoptiu o permanent simple

3. 1. Aquest permís té una durada de divuit setmanes ininterrompudes en els supòsits d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de sis anys, sempre que els dos progenitors gaudeixin d'un mínim de dues setmanes.
3. 2. Aquestes divuit setmanes són ampliables en dues setmanes més per a cada menor a partir del segon en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple, o de discapacitat del fill o la filla o de la persona menor adoptada o acollida.
3. 3. Aquest permís s'ha de computar, segons l'elecció dels pares, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció, o bé a partir de l'arribada del menor o la menor a la llar.
3. 4. En el cas que tots dos progenitors treballin, el permís es distribuirà segons l'opció per la qual es decantin els interessats, que ho podran gaudir de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. En cas de gaudi simultani, la suma dels períodes no podrà excedir de divuit setmanes o les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple o en el supòsit de discapacitat del fill o la filla o de la persona menor adoptada o acollida.
3. 5. En el cas d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al d'origen de l'adoptat, el permís es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueixi l'adopció.
3. 6. El permís s'ha d'ampliar també en dues setmanes més per cada fill o filla anterior que en el moment de fer-se efectiva l'adopció sigui menor de dos anys, de les quals una pot gaudir-la únicament l'altre progenitor, i en una setmana més per cada fill o filla anterior que en el moment de fer-se efectiva l'adopció sigui major de dos anys i menor de quatre, el gaudi de la qual serà de lliure disposició per a qualsevol dels dos progenitors.
3. 7. En cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, d'infants majors de sis anys amb discapacitats o quan per les



circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger tenen especials dificultats d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials corresponents, la durada del permís per adopció o acolliment és de divuit setmanes ininterrompudes.

3. 8. Un dels dos progenitors pot fer ús de la totalitat del permís, incloent-hi les setmanes de gaudi exclusiu de l'altre progenitor, en cas de defunció, manca o incapacitat absoluta de l'altre progenitor per fer-se càrrec de la menor o el menor adoptant o acollit.

4. Permís per paternitat, naixement, acolliment o adopció de fills

El personal funcionari té dret a gaudir d'un permís de quatre setmanes pel naixement, acolliment o adopció d'un fill o una filla comptador a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

5. Característiques comunes al permís per part, paternitat, adopció o acolliment

5. 1. Els períodes de suspensió del contracte de treball per maternitat, adopció o acolliment o per paternitat podran gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial.

5. 2. Perquè puguin gaudir-se a temps parcial:

a) Serà imprescindible una resolució prèvia dictada a l'efecte en què es reconegui el gaudi a temps parcial. En aquests supòsits, la jornada realitzada a temps parcial no podrà ser inferior al 50 % de la corresponent a un treballador a temps complet.

b) El gaudi a temps parcial es pot sol·licitar:

1. Al principi del període de descans per part, paternitat, adopció o acolliment.

2. Posteriorment, i es pot estendre a tot el període de descans, o a una part del mateix, sense perjudici del que es disposa en l'apartat següent.

3. El dret al permís en règim de jornada a temps parcial, el pot exercir qualsevol dels dos progenitors, adoptants o acollidors i en qualsevol dels supòsits de gaudi simultani o successiu del període de descans. En cas de part, la mare no podrà fer ús d'aquesta modalitat de permís durant les sis setmanes immediates posteriors al mateix, que seran de descans obligatori.

c) El gaudi a temps parcial s'ajustarà a les següents regles:

d) El període durant el qual es gaudeix el permís s'ampliarà proporcionalment en funció de la jornada de treball que es realitza.

e) El gaudi del permís serà ininterromput. Una vegada acordat, només podrà modificar-se mitjançant una nova sol·licitud, a iniciativa de l'empleat públic i per causes relacionades amb la seva salut o la del menor o la menor.

f) Durant el període de gaudi d'aquests permisos, els treballadors no podran realitzar serveis extraordinaris, excepte els necessaris per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents.

g) Els permisos de gaudi a temps parcial seran incompatibles amb la reducció de jornada de fills menors de 14 anys, amb la reducció de jornada per lactància, amb l'acumulació de la lactància i la reducció de jornada per la cura d'un familiar de primer grau.

h) El gaudi dels permisos en aquest format implica que el període de descans s'ampliarà proporcionalment en funció de la jornada de treball que es realitzi.

6. Permís per a les víctimes de violència de gènere

6. 1. Les funcionàries víctimes de violència de gènere tenen dret a la reducció de jornada amb disminució proporcional de les seves retribucions o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació del seu horari o de l'aplicació de l'horari flexible o altres formes d'ordenació del temps de treball en els termes que s'establiran per resolució de la persona titular de la Conselleria competent en matèria de funció pública.

6. 2. La concessió de la reducció de jornada és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat remunerada durant l'horari que ha estat objecte de reducció.

6. 3. Les absències o les faltes de puntualitat en el treball motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideraran justificades, quan així ho determinin els serveis socials d'atenció o els serveis de salut, segons pertorqui, sense perjudici que aquestes absències hagin de ser comunicades al més aviat possible.

7. Permís per cura de fills menors afectats de malaltia greu

7. 1. El personal funcionari té dret, sempre que ambdós progenitors, adoptants o acollidors treballin, a una reducció de jornada de treball d'almenys la meitat de la seva durada i a percebre les retribucions íntegres per atendre, durant l'hospitalització i tractament continuat, el fill o la filla menor d'edat afectat de càncer o qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva atenció directa, contínua i permanent acreditada per l'informe del servei públic de salut o l'òrgan administratiu sanitari de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears o de l'entitat sanitària concertada corresponent, com a màxim fins que el menor o la menor compleixi 18 anys.





7. 2. La reducció de la meitat de la jornada que s'estableix amb caràcter general, pot arribar al 75 %, en funció del grau de necessitat de la cura de la persona menor, quan es tracti d'un ingrés hospitalari efectiu ocasionat pel càncer o una altra malaltia greu, així com quan s'estigui en la fase crítica del tractament, que haurà d'acreditar-se mitjançant l'informe facultatiu.
7. 3. Quan concorren en els dos progenitors, adoptants o acollidors, pel mateix objecte i subjecte causant, les circumstàncies necessàries per tenir dret a aquest permís o, si s'escau, ambdós poden tenir la condició de beneficiaris de la prestació establerta per a aquest fi en el règim de la Seguretat Social que els és aplicable, el personal funcionari té dret a percebre les retribucions íntegres durant el temps que dura la reducció de la seva jornada de treball, sempre que l'altre progenitor, adoptant o acollidor no cobri les seves retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establerta per a aquest fi en el règim de la Seguretat Social, sens perjudici del dret a la reducció de la jornada que li correspongui. En cas contrari només té dret a la reducció de la jornada amb la reducció proporcional de les retribucions.
7. 4. Per raons fonamentades en el funcionament correcte del servei es podrà limitar el gaudi simultani a ambdós progenitors si presten serveis en el mateix òrgan o entitat.
7. 5. Aquesta reducció de jornada es pot acumular en jornades completes en les condicions establertes en aquest punt sempre que resulti compatible amb el funcionament correcte dels serveis que es presten.
7. 6. El percentatge de reducció de jornada i l'horari en què es concreta, així com la seva possible acumulació en jornades completes durant un temps determinat, hauran d'establir-se expressament en la resolució que ha de dictar a aquest efecte l'òrgan competent i que haurà de tenir en compte, entre d'altres, l'existència d'ingrés hospitalari, l'estat evolutiu del càncer o de la malaltia greu, la intensitat de les cures directes necessàries, contínues i permanents i la necessitat de realitzar trasllats.
7. 7. En la resolució que es dicti s'ha de fer constar la data d'inici i el període inicial pel qual es concedeix, d'acord amb els informes mèdics i cures directes, contínues i permanents necessàries per a la cura del menor o la menor. La concessió serà prorrogable per períodes de tres mesos sempre que subsisteixi aquesta necessitat, que podrà estendre's, com a màxim, fins que el menor o la menor compleixi els 18 anys.
7. 8. Quan la necessitat de cura directa, contínua i permanent del menor o la menor, d'acord amb els informes o declaració mèdica emesa a aquest efecte, sigui inferior al període de pròrroga de tres mesos, la reducció o acumulació de jornada es reconeixerà pel període concret que consti en aquest informe.
7. 9. El permís quedarà en suspens en les situacions d'incapacitat temporal, durant els períodes de descans per maternitat i paternitat i en els supòsits de risc durant l'embaràs i, en general, quan la reducció de jornada concorri amb qualsevol circumstància que comporti la suspensió de la prestació efectiva de serveis.
7. 10. El permís s'extingeix quan es produeix alguna de les següents circumstàncies:
- a) Per la reincorporació a jornada completa de la persona beneficiària, qualsevol que sigui la causa que determini el cessament en la reducció de la jornada.
 - b) Per no existir la necessitat de cura directa, contínua i permanent del menor o la menor, a causa de la millora del seu estat de salut o a l'alta mèdica per curació, segons l'informe facultatiu.
 - c) Quan l'altra persona progenitora, adoptant, guardadora o acollidora cessa en la seva activitat laboral.
 - d) Per assolir el menor o la menor la majoria d'edat.
7. 11. Les persones beneficiàries del permís queden obligades a comunicar qualsevol circumstància que n'impliqui la suspensió o extinció.
7. 12. A l'efecte de determinar el concepte de malaltia greu, l'òrgan de personal aplicarà el llistat recollit en l'annex del Reial decret 1148/2011.
7. 13. La concessió de la reducció de jornada és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat durant l'horari que ha estat objecte de reducció.

Cinquè. Vacances

1. Regla general

Al personal que li és d'aplicació aquest Acord té dret a gaudir, durant cada any natural, d'unes vacances retribuïdes de vint-i-dos dies hàbils per cada any complet de servei actiu o bé dels dies que corresponen proporcionalment si el temps de servei durant l'any és menor. La quantitat s'arrodonirà a l'alça en el cas que la fracció resultant sigui més de 0'5 a favor de la persona sol·licitant.

A aquest efecte no s'han de considerar dies hàbils els dissabtes, sens perjudici de les adaptacions que s'estableixen per als horaris especials



2. Planificació i període de gaudi

2. 1. Per regla general s'han de gaudir les vacances dins del període ordinari, que és l'enclos entre l'1 de juny i el 30 de setembre.

Quan per necessitats del servei resulta obligat gaudir la totalitat de les vacances fora del període ordinari establert, la durada d'aquest ha de ser de vint-i-cinc dies hàbils.

Quan es prevegi el tancament de les instal·lacions degut a la inactivitat estacional de determinats serveis públics, els períodes de gaudi de les vacances coincidiran amb la franja temporal de tancament.

2. 2. No obstant el que estableixen els punts anteriors, els secretaris o secretàries generals o els òrgans equivalents poden aprovar, després que l'òrgan directiu corresponent ho hagi proposat, si escau, i una vegada negociat en la Mesa Sectorial de Serveis Generals, altres períodes ordinaris de vacances per a determinats col·lectius, atesa la necessitat de garantir el manteniment del nivell de prestació de serveis indispensables o respondre a l'increment de les tasques que es puguin produir en el període esmentat.

Els nous períodes de vacances aprovats s'han de trametre a la Junta de Personal.

2. 3. Fora del període ordinari es poden gaudir:

- a) Fins a cinc dies hàbils sense haver de justificar la necessitat, condicionat a les necessitats del servei.
- b) Els dies que superin els cinc primers, únicament de forma excepcional, a sol·licitud de la persona interessada i amb l'informe previ i favorable del cap de la unitat.

2. 4. Les vacances s'han de concedir atenent l'elecció del personal i les necessitats del servei.

2. 5. Les persones interessades han de sol·licitar les vacances abans del dia primer de maig, han de concretar els períodes en què pretenen gaudir-les i indicar, si escau, les circumstàncies que hi concorren.

2. 6. Cada conselleria, organisme autònom o la resta d'ens del sector públic instrumental amb personal funcionari ha de dur a terme la planificació de les vacances del seu personal per tal d'assegurar la prestació dels serveis als ciutadans en període de vacances.

2. 7. Les secretaries generals de cada conselleria o òrgan competent de l'organisme autònom o de la resta d'ens del sector públic instrumental amb personal funcionari han d'aprovar els plans de vacances i els han d'exposar en els centres de treball abans de la data d'inici dels períodes ordinaris de vacances corresponents.

3. Regles especials

3. 1. A sol·licitud raonada de la persona interessada, el secretari general o la secretària general, o l'òrgan equivalent pot modificar les vacances ja concedides, per causa de malaltia, incapacitat temporal o una altra causa que impedeixi o dificulti el gaudi de les vacances en els terminis inicialment concedits.

3. 2. Per necessitats del servei, el secretari general o la secretària general, o l'òrgan equivalent pot modificar les vacances ja concedides, amb audiència prèvia de la persona afectada, mitjançant una resolució motivada que haurà de comunicar-se com a mínim 15 dies abans de l'inici del període de gaudi.

3. 3. D'altra banda, si un cop concedides o assenyalades les vacances, la persona funcionària causa baixa o es troba de permís per lactància acumulada, i ha de començar el període de gaudi, tindrà dret a la substitució del període concedit per un altre període de vacances en data distinta encara que s'hagi acabat l'any natural al qual corresponguin.

3. 4. Si la baixa s'esdevé en període de vacances es deixarà en suspens el gaudi d'aquestes. Aquesta circumstància s'ha d'acreditar mitjançant la presentació del comunicat de baixa corresponent en el termini de quatre dies des que es produeix la baixa. Si l'alta es produeix abans de la finalització d'aquest període de vacances, es continuarà gaudint d'aquest període.

3. 5. Si les situacions de permís de maternitat, incapacitat temporal, risc durant la lactància o risc durant l'embaràs impedeixen iniciar el gaudi de les vacances dins de l'any natural al qual corresponen, o si una vegada iniciat el període de vacances sobrevé una de les situacions esmentades, s'ha de reconèixer a la persona treballadora un crèdit de dies de descans igual al temps en què hagi estat de baixa en el període de vacances. Aquest crèdit de dies es podrà fer efectiu un cop conclòs el calendari de vacances del personal i fins a divuit mesos després a elecció de la persona, sempre abans del gaudi de les vacances de l'any en curs, segons ho permetin les necessitats del servei.

3. 6. El començament i la finalització de les vacances ha de ser dins l'any natural, tret dels casos en què, per necessitats del servei, o per incapacitat temporal, s'ajornin.



En el cas d'incapacitat temporal i pel que fa als dies que restin pendents de gaudi es podrà disposar d'ells d'acord amb el paràgraf anterior.

3. 7. S'ha d'abonar la part corresponent al període treballat al personal que cessi durant l'any sense haver gaudit les vacances, i s'han de computar les fraccions de setmana per setmana completa i a partir de quinze dies per mes complet.

3. 8. Les unitats de personal han de planificar, sempre que sigui possible, el gaudi de les vacances del personal que hagi de cessar.

4. Criteris de prelación

4. 1. Les conselleries, respecte dels seus centres de treball o unitats funcionals, han de procurar que el personal que vulgui gaudir les vacances dins el període establert com a ordinari, pugui gaudir-les per torns rotatius i en cas de conflicte s'han de tenir en compte les sol·licituds del personal i les propostes i els informes de cada un dels departaments i serveis, i, si escau, s'han d'atorgar d'acord amb l'ordre de prioritats següent:

- a) Personal amb fills menors de catorze anys, sempre que es pretengui la coincidència amb el període de vacances escolars.
- b) Personal amb fills majors de catorze anys, escolaritzats, sempre que també es pretengui la coincidència amb el període de vacances escolars d'escolarització obligatòria.
- c) Qualsevol altra causa justificada que faciliti la conciliació de la vida laboral i familiar.
- d) Personal que tenguí reconeguda una antiguitat major.

4. 2. En cas de conflicte d'interessos, l'òrgan competent ha de resoldre amb audiència prèvia del personal funcionari afectat. Per tal de fonamentar la resolució, l'òrgan superior o directiu al qual hi estigui adscrit, emetrà un informe sobre el conflicte de interessos que inclourà una proposta de resolució.

5. Dies addicionals de vacances

5. 1. A més dels dies de vacances establerts per la normativa bàsica estatal, es té dret als dies addicionals de vacances anuals següents:

- a) Un dia hàbil de vacances addicional a partir de quinze anys de servei.
- b) Dos dies hàbils de vacances addicionals a partir de vint anys de servei.
- c) Tres dies hàbils de vacances addicionals a partir de vint-i-cinc anys de servei.
- d) Quatre dies hàbils de vacances addicionals a partir de trenta anys de servei.

5. 2. Es té dret als dies addicionals de vacances a partir de l'any natural següent a la data en què es compleixin els períodes de serveis assenyalats en les lletres anteriors d'aquest apartat.

5. 3. A l'efecte de computar els anys de servei que donen dret als dies addicionals de vacances, s'han de tenir en compte tots els serveis prestats d'acord amb el que preveu la Llei 70/1978, de 26 de desembre, de reconeixement de serveis previs en l'Administració Pública o la norma que la substitueixi.

6. Vacances del personal que presta serveis mitjançant la modalitat de teletreball

6. 1. Per al personal que presta els seus serveis mitjançant teletreball s'estableix la següent modalitat de gaudi:

- a) Com a regla general de gaudi s'estableix que els dies hàbils de vacances per any natural s'hauran de gaudir proporcionalment en els dies de prestació de serveis no presencials i la resta, en els dies de prestació de serveis presencial.
- b) Com a excepció a la regla general, es podran superar els límits establerts en el paràgraf anterior en els supòsits següents:

- Per atendre un familiar de primer o de segon grau per malaltia molt greu o discapacitat.
- Per ingress hospitalari de llarga durada d'un familiar de primer o de segon grau o que requereix la necessitat d'una cura directa, contínua i permanent.

6. 2. La persona interessada ha de sol·licitar ser exceptuat de la regla general almenys amb dos mesos d'antelació i ha d'aportar la documentació que consideri oportuna per acreditar els fets que s'al·leguin o la que li sigui requerida.

6. 3. L'apreciació de la concurrència d'aquestes circumstàncies excepcionals s'ha de fer mitjançant un informe de la persona supervisora i amb el vistiplau de la secretaria general corresponent o de l'òrgan competent de l'ens del sector públic instrumental competent.

6. 4. L'òrgan competent per resoldre pot sol·licitar un informe a la Comissió Tècnica de Seguiment del Teletreball sobre la concurrència o no de les excepcions previstes.

6. 5. Per exceptuar la regla general establerta per altres supòsits de conciliació de la vida familiar i laboral, degudament justificats i no



prevists, és necessari un informe preceptiu de la Comissió Tècnica de Seguiment de Teletreball.

Sisè. Llicències

1. Llicència per assumptes propis

1. 1. Aquesta llicència es pot concedir al personal funcionari de carrera per un termini màxim de tres mesos cada dos anys de serveis efectius prestats, comptadors a partir de la data d'inici de la primera d'elles sempre que les necessitats del servei no ho impedeixin.

1. 2. Aquesta llicència no dóna dret a cap retribució, però no causarà baixa en el Règim de la Seguretat Social.

2. Llicència per estudis

2. 1. Aquesta llicència es pot concedir al personal funcionari de carrera per a la realització d'estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball que desenvolupa sempre que les necessitats del servei no ho impedeixin.

2. 2. La durada màxima serà de dotze mesos cada tres anys si és per interès exclusiu del funcionari, o divuit mesos cada tres anys si és en interès de l'Administració.

2. 3. Si és per interès exclusiu del personal no es té dret a percebre cap retribució si bé no causarà baixa en el Règim de la Seguretat Social.

2. 4. Si la llicència es concedeix en interès de la pròpia Administració es té dret a les retribucions íntegres. En aquest cas es farà constar expressament en la resolució de concessió i s'informarà a la Junta de Personal.

Setè. Mesures de conciliació relatives a la jornada laboral

1. Flexibilitat horària addicional per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral

1. 1. Independentment de la flexibilitat horària establerta amb caràcter general, sempre que les necessitats del servei ho permetin, el personal funcionari al qual li és d'aplicació aquest acord, tindrà dret a una hora de flexibilitat horària addicional en els següents supòsits:

a) Cura de fills menors de 14 anys.

b) Cura de fills amb discapacitat física, psíquica o sensorial.

c) Cura de cònjuge, parella de fet o familiar fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat, o d'una persona a càrrec directe amb incapacitat física, psíquica o sensorial.

d) Per raó de violència de gènere, per fer-ne efectives la protecció i el dret a l'assistència social, sens perjudici dels altres drets que estableix l'article 49 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

1. 2. Es podrà autoritzar una mesura de dues hores addicionals de flexibilitat horària en els següents supòsits:

a) Quan tinguin al seu càrrec persones amb discapacitat fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, a fi de conciliar els horaris dels centres educatius ordinaris, d'integració i d'educació especial, dels centres d'habilitació i rehabilitació, dels serveis socials i centres ocupacionals, així com altres centres específics on la persona amb discapacitat rebi atenció.

b) Excepcionalment, els òrgans competents en matèria de personal, podran autoritzar, amb caràcter personal i com a màxim sis mesos en un període de dos anys, la modificació de l'horari fix en un màxim de dues hores per motius directament relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Aquesta flexibilitat podrà ser compensada de forma trimestral.

1. 3. La resolució que reconegui les flexibilitats establertes en aquest punt haurà d'establir-ne la forma de gaudi que, en tot cas, serà compatible amb la flexibilitat horària establerta amb caràcter general, podrà afectar a l'inici de la jornada, al final o ambdós, i haurà d'establir l'obligació de prestar serveis com a mínim cinc hores diàries en el supòsit de personal amb jornada completa.

2. Flexibilitat de jornada en còmput anual pels períodes de vacances estivals escolars

Per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i sempre que les necessitats del servei ho permetin, el personal al qual és d'aplicació aquest acord amb fills o persones subjectes a la seva tutela o acolliment de fins a 14 anys d'edat, podran sol·licitar aquesta flexibilitat durant el període de vacances escolars estivals de cada any. Aquest dret podrà exercir-se també l'any en el qual el menor o la menor compleixi l'edat de 14 anys.

La jornada laboral durant aquest període de temps serà d'un mínim de cinc hores diàries que hauran de coincidir amb la part fixa de l'horari de presència obligada. El defecte d'hores podrà compensar-se durant l'any natural. L'incompliment de la jornada en el còmput anual derivat de l'ús d'aquesta flexibilitat donarà lloc a la deducció proporcional de retribucions.

**ANNEX 2****Documentació que cal aportar per a la concessió de vacances, permisos i llicències**

En la concessió dels permisos o dels drets reconeguts en aquest Acord, els òrgans competents per resoldre la seva concessió i l'adequació de l'acreditació del fet causant s'han de valorar les circumstàncies particulars que concorrin en cada cas (urgència, gravetat, reiteració de la petició per a supòsits idèntics, etc.), sense que puguin establir-se directrius de caràcter general i d'aplicació universal, donada la multiplicitat i varietat dels casos existents.

A requeriment de l'òrgan competent o dels serveis d'inspecció corresponents, els interessats hauran de presentar la documentació justificativa dels fets al·legats per obtenir qualsevol permís o llicència.

1. El permís per defunció, accident greu, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica d'un familiar s'acredita mitjançant un document justificatiu de la defunció, o un certificat del metge general o especialista del centre sanitari on es va produir l'hospitalització o intervenció quirúrgica.

2. Per justificar la malaltia molt greu serà necessari un certificat mèdic.

3. El grau de parentiu i la relació familiar s'acreditarà amb el llibre o llibres de família, una resolució del Registre de Parelles de Fet de les Illes Balears, una certificació del Registre Civil, o bé amb la inscripció en qualsevol registre públic que acrediti el fet causant.

4. Per justificar el trasllat de domicili, constitueixen mitjans de prova, entre d'altres, el certificat de canvi de domicili o d'empadronament.

5. La justificació del permís per concórrer a exàmens finals i a altres proves definitives d'aptitud es farà mitjançant el justificant d'assistència que indiqui data i hora d'inici i final de la prova, full personal d'examen o un altre justificant de l'hora de realització de la prova.

6. La justificació del permís per naixement de fills prematurs o per hospitalització a continuació del part es farà amb el llibre de família i certificat mèdic i el justificant o declaració de l'altre progenitor de no gaudir d'aquest permís.

7. La justificació del permís de reducció de jornada per problemes de salut que no donin lloc a incapacitat temporal o permanent requerirà un informe mèdic.

8. La justificació del permís per matrimoni es farà mitjançant un certificat de matrimoni o el llibre de família.

La justificació del permís per unió de fet es farà mitjançant un certificat de la inscripció en el Registre de Parelles Estables o una fotocòpia de la resolució d'inscripció.

9. La justificació del permís de dona gestant es realitza mitjançant un justificant mèdic de setmanes de gestació i, si s'escau, de gestació múltiple.

10. A fi d'acreditar el permís per raó de violència de gènere, són mitjans de prova qualificats per identificar les situacions de violència masclista els següents:

- a) La sentència de qualsevol ordre jurisdiccional, tot i que no sigui ferma, que declari que la dona ha patit alguna de les formes d'aquesta violència.
- b) L'ordre de protecció vigent.
- c) L'informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Si no hi ha cap dels mitjans que estableix l'apartat anterior, són mitjans específics d'identificació de les situacions de violència masclista, sempre que expressin l'existència d'indícis que una dona n'ha patit o està en risc versemblant de patir-ne:

Qualsevol mesura judicial cautelar de protecció, de seguretat o d'assegurament vigent.

a) L'atestat elaborat per les forces i els cossos de seguretat que han presenciat directament alguna manifestació de violència masclista.

b) L'informe del Ministeri Fiscal.

c) L'informe mèdic, infermer o psicològic d'una o un professional col·legiat, en el qual consti que la dona ha estat atesa en algun centre sanitari per causa de violència masclista.

d) L'informe dels serveis públics amb capacitat d'identificació de les situacions de violència masclista. Es reconeix aquesta capacitat



- als serveis socials comunitaris i a les unitats especialitzades en les forces i els cossos de seguretat.
- e) L'informe de l'Institut Balear de la Dona i dels departaments competents en aquesta matèria dels consells insulars.
- f) Qualsevol altre mitjà establert en alguna disposició legal.

11. El permís per cura de fills menors afectats de malaltia greu es farà mitjançant l'acreditació de:

- a) La condició que l'altre persona progenitora, adoptant, guardadora o acollidora del menor o de la menor està treballant s'acreditarà mitjançant un certificat o un informe de la corresponent Entitat Gestora de la Seguretat Social o òrgan competent, d'estar afiliada i en situació d'alta en algun règim públic de la Seguretat Social, o si escau, per raó de l'exercici de la seva activitat professional, d'estar incorporada obligatòriament a la mutualitat de previsió social establerta pel corresponent col·legi professional.
- b) Declaració responsable de l'altra persona progenitora, adoptant o acollidora del menor o la menor que indiqui si gaudeix d'aquest permís i, en cas afirmatiu, si percep les seves retribucions íntegres.
- c) Mitjançant declaració del fet causant en la qual es justifiqui o quedi acreditada la malaltia, emplenada pel facultatiu del Servei Públic de Salut o òrgan administratiu sanitari de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears o de l'entitat sanitària concertada corresponent on es justifiqui l'existència del permís.

12. La justificació corresponent s'haurà d'efectuar en el mes en curs i com a màxim en el mes següent, excepte que per causes degudament acreditades la justificació es pugui realitzar en un període posterior.

ANNEX 3

Quadre de temps de resolució i sentit del silenci dels permisos, llicències, vacances i flexibilitat horària

Procediment	Sentit del silenci	Termini
Permís per mort, accident o malaltia greu d'un familiar	Estimatori	1 dia
Permís per trasllat de domicili	Estimatori	3 dies
Permís per concórrer a exàmens finals i a altres proves definitives d'aptitud	Estimatori	3 dies
Permís per a la realització d'exàmens prenatal i tècniques de preparació al part de les funcionàries embarassades	Estimatori	3 dies
Permís per a l'obtenció de la declaració d'idoneïtat en els casos d'adopció, acolliment o guarda amb finalitats d'adopció	Estimatori	3 dies
Permís per tractaments de fecundació assistida	Estimatori	3 dies
Permís per lactància de fills menors de 12 mesos	Estimatori	10 dies
Permís per naixement de fills prematurs o per hospitalització a continuació del part	Estimatori	1 dia
Permís de reducció de jornada per guarda legal o atenció directa	Estimatori	10 dies
Permís de reducció de jornada per atendre a un familiar de primer grau per malaltia molt greu	Estimatori	3 dies
Reducció de jornada per personal funcionari de més de seixanta anys	Desestimatori	1 mes
Reducció de jornada per problemes de salut que no donin lloc a incapacitat temporal o permanent	Desestimatori	1 mes
Permís pel temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral	Estimatori	3 dies
Permís per assumptes particulars	Estimatori	3 dies
Permís per matrimoni	Estimatori	15 dies
Permís de dona gestant	Estimatori	1 dia
Permís per part	Estimatori	1 dia
Permís per adopció o acolliment	Estimatori	1 dia
Gaudi a temps parcial de permís per part, paternitat, adopció o acolliment	Estimatori	1 dia



Procediment	Sentit del silenci	Termini
Permís per violència de gènere	Estimatori	1 dia
Permís per cura de fills menors afectats de malaltia greu	Estimatori	10 dies
Vacances		
Llicència per assumptes propis	Desestimatori	15 dies
Llicència per estudis	Desestimatori	15 dies
Llicència de caràcter voluntari	Desestimatori	15 dies
Flexibilitat horària addicional per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral	Desestimatori	15 dies
Flexibilitat horària durant els períodes de vacances escolars	Desestimatori	15 dies

