



G CONSELLERIA
O HISENDA
I I ADMINISTRACIONS
B PÚBLIQUES

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 a 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 al *BOIB* núm. 145 l'Acord de Consell de Govern de dia 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 CAIB, 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 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 a la normativa existent a la matèria, no tan sols a nivell autonòmic si no 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.

1. Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
2. Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears (articles 116 a 119).
3. 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



G CONSELLERIA
O HISENDA
I I ADMINISTRACIONS
B PÚBLIQUES

- garantir l'estabilitat pressupostària (BOE núm. 168, de 14/7/2012; correcció d'errors al BOE núm. 172, DE 19/7/2012). Que va modificar entre d'altres els articles 48 i 50 de l'EBEP. (EBEP que ha estat derogat pel Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'EBEP, BOE 31 d'octubre de 2015 (TREBEP).
4. 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 d'establir la jornada de treball del sector públic estatal en trenta-set hores i mitja setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual.
 5. Decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària (BOE núm. 168, de 14/7/2012; correcció d'errades al BOE núm. 172, DE 19/7/2012).
 6. Decret llei 5/2012, de 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 10/2012).
 7. 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 a la Mesa Sectorial de Serveis Generals (modificat pel Acord del Consell de Govern de 4 de desembre de 2015).
 8. 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 29-06-2013).
 9. 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 representant en la Mesa Sectorial de Serveis Generals (BOIB núm. 104, de 2-8-2014). Decret que a la seva vegada va modificar 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 desembre, pel qual es regula la concessió de vacances del personal al servei de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears



G CONSELLERIA
O HISENDA
I I ADMINISTRACIONS
B PÚBLIQUES

10. 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.

11. 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 dia 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 especial menció a la redacció de l'article 48 de l'EBEP, introduïda pel RDL 20/2012, que amb el seu caràcter de normativa bàsica va modificar substancialment el règim de permisos del personal funcionari de la nostra administració.

4. L'exposició de motius de l'RD 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 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 (...).

Per tant, a partir de la nova redacció de l'article 48 de l'EBEP -introduïda pel RDL 20/2012- (*els funcionaris públics tindran els permisos següents: [...]*) aquest article es va convertir en una llista tancada i de màxims en relació amb els permisos dels funcionaris, i per tant les diferents AAPP ja no poden regular supòsits de permisos diferents als establerts a l'EBEP.

A més, s'ha de dir que l'article setè del Decret llei 10/2012, de 31 d'agost, modificà l'article onzè del Decret llei 5/2012, de 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 de juny, relatiu als permisos dels empleats públics per tal d'adaptar-lo a les esmentades modificacions 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, d'aplicació a tots els empleats públics, manté la seva redacció en el sentit de que: "*En tot cas es concediran els permisos següents amb les corresponents condicions mínimes*" i per tant les AAPP 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.



G CONSELLERIA
O HISENDA
I I ADMINISTRACIONS
B PÚBLIQUES

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, on entre d'altres objectius s'estableix el de 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 nostra Llei 3/2017 regula les llicències a 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. Donat 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, de 27 de març, Decret 47/1995, de 4 de maig i Acord de conciliació de 23 de setembre de 2005 - resta vigent només en la part que no contradiguin el TREBEP, es fa necessari realitzar una actualització en el règim dels permisos, vacances i llicències donant 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, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP), se 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 la vigència serà fins a que es duguin a terme els tràmits que requereixen l'aprovació d'una disposició reglamentària que reguli



G CONSELLERIA
O HISENDA
I I ADMINISTRACIONS
B PÚBLIQUES

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 particular per antiguitat i dels dies addicionals de vacances serà el regulat a 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 General publicat al BOIB de 10 de desembre de 2016.

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

Marratxí, 23 de juny de 2017

Per l'Administració

Per les organitzacions sindicals

El director general de Funció Pública
i Administracions Públiques

STEI-interindical

USO

CSIF

UGT

CCOO



G CONSELLERIA
O HISENDA
I I ADMINISTRACIONS
B PÚBLIQUES
/ DIRECCIÓ GENERAL
FUNCIÓ PÚBLICA
I ADMINISTRACIONS
PÚBLIQUES

Annex I

Títol I. Disposicions Generals

Article 1. Àmbit d'aplicació

Article 2. Definicions

Títol II. Permisos

Capítol I. Permisos del personal

Article 3. Permís per mort, accident o malaltia greu d'un familiar.

Article 4. Permís per trasllat de domicili

Article 5. Permís per exercir funcions sindicals o de representació de personal.

Article 6. Permís per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud.

Article 7. Permís per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part per part de les funcionàries embarassades.

Article 8. Permís per a l'obtenció de la declaració d'idoneïtat en els casos d'adopció, acolliment o guarda amb finalitats d'adopció.

Article 9. Permís per tractaments de fecundació assistida.

Article 10. Permís per lactància de fills menors de 12 mesos.

Article 11. Permís per naixement de fills prematurs o per hospitalització a continuació del part.

Article 12. Permís per reducció de jornada per guarda legal o atenció directa

Article 13. Permís per reducció de jornada per atendre un familiar de primer grau per malaltia molt greu.

Article 14. Reducció de jornada per personal funcionari de més de seixanta anys

Article 15. Reducció de jornada per problemes de salut que no donin lloc a incapacitat temporal o permanent

Article 16. Criteris generals de gaudi en els supòsits de reducció de jornada

Article 17. 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.

Article 18. Permís per assumptes particulars.

Article 19. Permís per matrimoni.



G CONSELLERIA
O HISENDA
I I ADMINISTRACIONS
B PÚBLIQUES
/ DIRECCIÓ GENERAL
FUNCIÓ PÚBLICA
I ADMINISTRACIONS
PÚBLIQUES

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

Article 20. Permís de dona gestant

Article 21. Permís per part.

Article 22. Permís per adopció o acolliment (preadoptiu o permanent simple).

Article 23. Permís per paternitat, per naixement, acolliment o adopció de fills.

Article 24. Característiques comuns al permís per maternitat, paternitat i adopció o acolliment.

Article 25. Permís per violència de gènere.

Article 26. Permís per cura de fills menors afectats de malaltia greu.

Títol III. Vacances.

Article 27. Regla general

Article 28. Planificació i període de gaudi.

Article 29. supòsits i períodes excepcionals.

Article 30. Criteris de prelació

Article 31. Dies addicionals de vacances.

Article 32. Vacances del personal que presta serveis mitjançant la modalitat de teletreball.

Títol IV Llicències

Article 33. Llicència per assumptes propis.

Article 34. Llicència per estudis.

Títol V Mesures de conciliació relatives a la jornada laboral

Article 35. Flexibilitat horària addicional per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Article 36. Flexibilitat de jornada en còmput anual pels períodes de vacances estivals escolars.



G CONSELLERIA
O HISENDA
I I ADMINISTRACIONS
B PÚBLIQUES
/ DIRECCIÓ GENERAL
FUNCIÓ PÚBLICA
I ADMINISTRACIONS
PÚBLIQUES

Annex I Documentació a aportar per a la concessió de vacances, permisos i llicències.

Annex II Quadre temps de resolució i sentit del silenci del permisos, llicències, vacances i flexibilitat horària.

ANNEX I

Títol I. Disposicions generals

Article 1. 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.

Article 2 . 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 el punt següent.
- 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,** por consanguinitat o afinitat: mare, pare, fills, filles, pares polítics i cònjuge.

S'entén assimilat a al fill o a la filla el menor en acolliment preadoptiu, acolliment familiar simple de durada superior a un any.

Així mateix s'entén assimilat a familiar de primer grau el cònjuge o parella de fet.

En aquells permisos en què no estigui expressament esmentat, s'entendrà equiparat el cònjuge al familiar de primer grau.



Situació dels cònjuges: Amb caràcter general es produeix una assimilació del grau d'afinitat al grau de consanguinitat que el cònjuge te respecte del seu parent consanguini.

- d) **Situació de separació legal del matrimoni:** una vegada que existeixi resolució judicial de separació, no procedirà la concessió de permisos que es troba vinculats al matrimoni, o en els quals el cònjuge sigui el subjecte causant.

Idèntica interpretació serà aplicable a les parelles estables que s'hagin dissolt, de conformitat amb el previst en l'article 8 de la Llei 18/2001, de 19 de desembre de parelles estables de les Illes Balears.

- e) **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.
- f) **Persona gran:** persona que com a mínim ha complert l'edat establerta legalment per a la jubilació ordinària.
- g) **Necessitar una dedicació especial:** suposa que és necessari que el subjecte rebi tractament, atenció, cures o assistència continuada per causa de salut, entesa aquesta última com a benestar físic, psíquic i social.
- h) **Cura o atenció directa:** relació de dependència que implica convivència.
- i) **Tenir a càrrec seu:** relació de dependència que no implica convivència.
- j) **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.
- k) **Informe de l'òrgan mèdic competent:** informe mèdic emès pel facultatiu del servei públic o del centre sanitari corresponent.
- l) **Malaltia greu:** aquella 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 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 el llistat recollit en l'Annex del RD 1148/2011, de 29 de juliol, *Aplicació i desenvolupament, en el sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer i una altra malaltia greu*"

- m) **Localitat:** municipi on el funcionari o la funcionària té la seva destinació.
- n) **Residència:** es considera que és el municipi on està situat el domicili habitual i 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.
- o) **Deure inexcusable:** s'ha d'entendre per deure inexcusable l'obligació que té una persona respecte del qual el seu incompliment li pot generar una responsabilitat d'índole civil, penal o administratiu.

Títol II. Permisos

Capítol I. Permisos

Article 3. Permís per mort, accident o malaltia greu d'un familiar

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

- 3 dies hàbils quan el succés es produeixi a la mateixa localitat
- 5 dies hàbils quan el succés es produeixi en una localitat diferent.

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

- 2 dies hàbils quan el succés es produeixi a la mateixa localitat
- 4 dies hàbils quan el succés es produeixi en una localitat diferent.



G CONSELLERIA
O HISENDA
I I ADMINISTRACIONS
B PÚBLIQUES
/ DIRECCIÓ GENERAL
FUNCIÓ PÚBLICA
I ADMINISTRACIONS
PÚBLIQUES

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 duri la malaltia o l'hospitalització.

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

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 subsisteixi el fet causant del dret.

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

Ara bé, en cas de no requerir hospitalització:

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

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.

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.

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

Article 4. Permís per trasllat de domicili

Té una durada d'1 dia hàbil si no implica canvi del municipi de residència o 3 dies hàbils si implica un canvi de municipi.



Article 5. Permís per exercir funcions sindicals o de representació de personal

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

Article 6. Permís per concórrer a exàmens finals i a altres proves definitives d'aptitud

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

Article 7. Permís per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part per part de les funcionàries embarassades.

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

Article 8. 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.

Article 9. 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 pel temps necessari per a la seva realització i el repòs corresponent si s'escau, prèvia justificació de la necessitat que les esmentades tècniques han de realitzar-se dins de la jornada de treball.

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

Article 10. Permís per lactància de fills menors de 12 mesos

1. El permís té una durada d'una hora d'absència o reducció fins que el menor compleixi 12 mesos. En cas de part múltiple s'incrementarà el permís proporcionalment.

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

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

- 1 hora d'absència durant la jornada, o
- 2 fraccions de ½ hora d'absència durant la jornada, o
- 1 hora de reducció al principi o al final de la jornada, o
- 2 fraccions de ½ hora de reducció al principi o al final de la jornada.

En els supòsits de reducció de jornada, l' "inici i final de la jornada" serà la jornada de concurrència obligada que cada persona treballadora tengui 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 de que sigui gaudit pel funcionari o la funcionaria.

L'acumulació en jornades completes serà pel temps corresponent des del moment de la sol·licitud fins que el menor compleixi 12 mesos.

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

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

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

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

Article 11. Permís per naixement de fills prematurs o per hospitalització a continuació del part

1. Aquest permís, l'inici del qual és 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.

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

3. Aquest dret el poder 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.

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



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.

Article 12. Permís de reducció de jornada per guarda legal o atenció directa.

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 tingui la guarda legal d'un fill o filla menor de 14 anys
- b) Quan tingui la guarda legal d'una persona gran que requereixi especial dedicació.
- c) Quan tingui la guarda legal d'una persona amb discapacitat que no exerceixi cap activitat retribuïda.
- d) Quan tingui 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 que no desenvolupi cap activitat retribuïda.

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 compleixi 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 pertotqui, incrementada en 10 punts percentuals amb un màxim del cent per cent.
- c) Quan el menor tingui entre 1 any a 3 anys la reducció de jornada comportarà la reducció proporcional de retribucions que pertotqui 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 compleixi el primer any posterior a la constitució de l'adopció o acolliment; i, si és superior a una hora, la reducció proporcional que pertotqui, incrementades en 10 punts percentuals, fins que el menor compleixi 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 se superin els 10 punts percentuals a què fan referència els paràgrafs anteriors.

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%.

Article 13. Permís de reducció de jornada per atendre un familiar de primer grau per malaltia molt greu.

1. 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 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 podrà sol·licitar la substitució del temps que es pretengui reduir per un permís retribuït que ho acumuli en les jornades completes que resultin, en el supòsits el familiar resideixi fora de l'illa de residència habitual de la persona funcionària i sempre que es mantingui la causa motivant, que haurà de ser degudament acreditada. En cas de desaparició sobreenvenuda d'aquesta causa, es realitzaran els ajustos retributius necessaris i es procedirà a la deducció d'havers que resultés, amb vista a preservar la finalitat i l'abast d'aquesta reducció de jornada.



G CONSELLERIA
O HISENDA
I I ADMINISTRACIONS
B PÚBLIQUES
/ DIRECCIÓ GENERAL
FUNCIÓ PÚBLICA
I ADMINISTRACIONS
PÚBLIQUES

Aquesta acumulació en jornades completes es farà mitjançant 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.

Article 14. Reducció de jornada per personal funcionari de més de seixanta anys

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 altre circumstància.
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 i restarà supeditada a les necessitats del servei.

Article 15. Reducció de jornada per problemes de salut que no donin lloc a incapacitat temporal o permanent

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 els supòsits de patir problemes de salut que no doni lloc a incapacitat temporal o permanent.
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.

Article 16. 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.

Article 17. 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

1. La durada del permís és durant el temps indispensable que comprèn les hores de la jornada laboral necessàries per a aquesta finalitat sempre i quan 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.

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

- a) Citacions de jutjats, comissaries, de 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 que formin part com a càrrec electiu, com a regidor o parlamentari, sempre que s'hagi sol·licitat la consegüent sol·licitud de 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.



3. A aquest efectes, es consideren deures relacionats amb la conciliació, i 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 fill o filles 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 a segon grau de consanguinitat o afinitat 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.

c) Per assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques al 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 avís del centre docent o centre de dia, per anar a cercar-les per motiu de malaltia o un altre motiu justificat, etc

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 rebi atenció, tractament o per acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari o social.

f) Assistència a reunions de centres docents relatius a tutories o altres qüestions relacionades amb els fills menors d'edat.

Article 18. Permís per assumptes particulars

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



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

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

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 recuperable i no substituïble per les Comunitats Autònomes, coincideixin amb dissabte en aquest any.

5. La concessió dels dies de permís es condicionarà a les necessitats dels 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.

6. El gaudi s'ha de fer 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.

Article 19. Permís per matrimoni

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 celebració.

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.

3. Quan les necessitats dels 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.



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

Capítol II Permisos per conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per raó de violència de gènere

Article 20. Permís de dona gestant

Les dones en estat de gestació poden gaudir d'un permís retribuït, a partir del primer dia de la setmana 37 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 35 de l'embaràs fins a la data de part.

Article 21. Permís per part

1. Aquest permís té una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en dues setmanes més en cas de discapacitat i per cada fill a partir del segon en cas de part múltiple.

2. Les sis setmanes immediatament posteriors al part, com també les que sol·licitin immediatament abans, són de gaudi obligatori per a la mare.

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.

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, 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.



5. En cas de part múltiple el pare o l'altre progenitor disposarà d'una setmana més per cada fill, 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.

6. Així mateix, el permís s'ha d'ampliar també en 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.

7. En casos de part prematur i quan per qualsevol altra causa el nadó o la mare hagin de romandre hospitalitzat després del part, el permís pot computar-se, a instància de la mare o, si no hi ha, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

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.

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, mancança o incapacitat absoluta de l'altre progenitor per fer-se càrrec del nadó.

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.

Article 22. Permís per adopció o acolliment preadoptiu o permanent simple

1. Aquest permís té una durada de devuit setmanes ininterrompudes en els supòsits d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent de menors de sis anys, sempre i quan, com a mínim, els dos progenitors gaudeixin d'un mínim de dues setmanes de gaudi.

2. Aquestes devuit setmanes són ampliables en dues setmanes més per cada menor a partir del segon en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple, o de discapacitat del fill o del menor adoptat o acollit.



3. Aquest permís s'ha de computar, a 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 a la llar.
4. En el cas que tots dos progenitors treballin, el permís es distribuirà a opció dels 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 devuit setmanes o les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple o en el supòsit de discapacitat del fill o del menor adoptat o acollit.
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 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constitueixi l'adopció.
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 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.
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 devuit setmanes ininterrompudes.
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 del menor adoptant o acollit.

Article 23. Permís per paternitat, per naixement, acolliment o adopció de fills

Els funcionaris tenen dret a gaudir d'un permís de quatre setmanes pel naixement, acolliment o adopció d'un fill comptador a partir de la data de naixement, de la decisió administrativa d'acolliment o resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.



Article 24. Característiques comunes al permís per part, paternitat, adopció o acolliment.

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.

2. Perquè puguin gaudir-se a temps parcial:

a) Serà imprescindible resolució prèvia dictada a l'efecte en la que 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 a l'apartat següent,
3. El dret al permís en règim de jornada a temps parcial, podrà ser exercit per 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 6 setmanes immediates posteriors al mateix, que seran de descans obligatori.

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

1. El període durant el qual es gaudeixi el permís s'ampliarà proporcionalment en funció de la jornada de treball que es realitzi.
2. El gaudi del permís serà ininterromput. Una vegada acordat, només podrà modificar-se mitjançant nova sol·licitud, a iniciativa de l'empleat públic i per causes relacionades amb la seva salut o la del menor.
3. Durant el període de gaudi d'aquests permisos, els treballadors no podran realitzar serveis extraordinaris, excepte les necessàries per prevenir o reparar sinistres i unes altres danys extraordinaris i urgents.



G CONSELLERIA
O HISENDA
I I ADMINISTRACIONS
B PÚBLIQUES
/ DIRECCIÓ GENERAL
FUNCIÓ PÚBLICA
I ADMINISTRACIONS
PÚBLIQUES

- d) 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.
- e) 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.

Article 25. Permís per violència de gènere

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.
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.
3. Les absències o faltes de puntualitat al 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 serveis de salut, segons pertoque, sense perjudici que aquestes absències hagin de ser comunicades al més aviat possible.

Article 26. Permís per cura de fills menors afectats de malaltia greu

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, del fill o filla menor d'edat afectat per 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 òrgan administratiu sanitari de la CAIB o de l'entitat sanitària concertada corresponent, com a màxim fins que el menor compleixi 18 anys.
2. La reducció de la meitat de la jornada que s'estableix amb caràcter general, pot arribar al 75% de la jornada, en funció del grau de necessitat de la cura de la



persona menor, quan es tracti d'un ingrés hospitalari efectiu i real ocasionat pel càncer o una altra malaltia greu, així com quan s'estigui en la fase crítica del tractament, que haurà d'acreditar-se per l'informe facultatiu.

3. Quan concorrin 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, puguin tenir la condició de beneficiaris de la prestació establerta per a aquest fi en el règim de la Seguretat Social que els sigui aplicable, el funcionari té dret a percebre les retribucions íntegres durant el temps que duri 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, sense 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.

3. Per raons fundades en el funcionament correcte del servei es podrà limitar el gaudi simultani a ambdós progenitors si presten serveis en el mateix òrgan o entitat.

4. Aquesta reducció de jornada es pot acumular en jornades completes en les condicions establertes en aquest article sempre que resulti compatible amb el funcionament correcte dels serveis que es presten.

5. El percentatge de reducció de jornada i l'horari en què es concreti, 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 necessàries cures directes, continus i permanents i la necessitat de realitzar trasllats.

6. En la resolució que es dicti s'ha de fer constar la data d'inici i el període inicial pel qual es concedeixi, en atenció als informes mèdics i cures directes, continus i permanents necessaris per a la cura del menor. La concessió serà prorrogable per períodes de tres mesos sempre que subsisteixi aquesta necessitat, que podrà estendre's, com a màxim, fins que aquest compleixi els 18 anys.

7. Quan la necessitat de cura directa, continua i permanent del menor, d'acord amb els informes o declaració mèdica emesos 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.



8. 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.

9. El permís s'extingirà quan es produeixi 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, continu i permanent del menor, a causa de la millora del seu estat de salut o a l'alta mèdica per curació, segons informe facultatiu.

c) Quan l'altra persona progenitora, adoptant, guardadora o acollidora cessament en la seva activitat laboral.

d) Per assolir el menor la majoria d'edat.

10. Les persones beneficiàries del permís queden obligades a comunicar qualsevol circumstància que impliqui la suspensió o extinció del mateix.

11. A l'efecte de determinar el concepte de malaltia greu, l'òrgan de personal aplicarà el llistat recollit en l'Annex del RD 1148/2011, de 29 de juliol, Aplicació i desenvolupament, en el sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer i una altra malaltia greu.

12. 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.

Títol III Vacances

Article 27. Regla general

El personal al que als 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 corresponguin proporcionalment si el temps de servei durant l'any fos menor, arrodonint-se a l'alça en el cas que la fracció resultant sigui 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



Article 28. planificació i període de gaudi

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

Quan per necessitats del servei resulti obligat que es gaudeixi 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. 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, quan sigui procedent, i una vegada negociat a la Mesa Sectorial de Serveis Generals, altres períodes ordinaris de vacances per a determinats col·lectius, per la necessitat de garantir el manteniment del nivell de prestació de serveis indispensables o 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.

3. Fora del període ordinari de gaudi es poden gaudir:

- f) Fins a 5 dies hàbils sense haver de justificar la necessitat, condicionat a les necessitats del servei.
- g) Els dies que superin els 5 primers, únicament de forma excepcional, a sol·licitud de la persona interessada i amb l'informe previ i favorable del cap de la unitat.

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

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 qui hi concorren.

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.



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.

Article 29. Regles especials

1. A sol·licitud raonada de la persona interessada, el secretari 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.
2. Per necessitats del servei, el secretari general o l'òrgan equivalent pot modificar les vacances ja concedides, amb l'audiència prèvia de la persona afectada, mitjançant una resolució motivada que haurà de comunicar-se com a mínim 15 dies abans de l'inci del període de gaudi.
3. D'una part, 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.
4. Si la baixa 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.
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 corresponguin, 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 18 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.



G CONSELLERIA
O HISENDA
I I ADMINISTRACIONS
B PÚBLIQUES
/ DIRECCIÓ GENERAL
FUNCIÓ PÚBLICA
I ADMINISTRACIONS
PÚBLIQUES

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 gaudiment es podran gaudir d'acord amb el paràgraf anterior.

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

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

Article 30. Criteris de prelación

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 tengui reconeguda una antiguitat major.

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 estigui adscrit aquesta, emetrà un informe sobre el conflicte de interessos que inclourà una proposta de resolució.

Article 31. Dies addicionals de vacances.



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.

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.

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 previst a la Llei 70/1978, de 26 de desembre, de reconeixement de serveis previs en l'Administració Pública o norma que la substitueixi.

Article 32. Vacances del personal que presta serveis mitjançant la modalitat de teletreball

1. Pel personal que presta els seus serveis mitjançant teletraball 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 paràgraf anterior, en els supòsits següents:

- Per atendre un familiar de primer o de segon grau per malaltia molt greu o discapacitat.
- Per ingrés 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.

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



3. L'apreciació de la concurrència d'aquestes circumstàncies excepcionals s'ha de fer mitjançant 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.
4. L'òrgan competent per resoldre pot sol·licitar informe a la Comissió Tècnica de Seguiment del Teletreball sobre la concurrència o no de les excepcions previstes.
5. Per excepcionar la regla general establerta per altres supòsits de conciliació de la vida familiar i laboral, degudament justificades i no previstes, és necessari informe preceptiu de la Comissió Tècnica de Seguiment de Teletreball.

Títol IV. Llicències

Article 33. Llicència per assumptes propis

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 i quan les necessitats del servei no ho impedeixin.
2. Aquesta llicència no dóna dret a cap retribució, però no causarà baixa en el Règim de la Seguretat Social.

Article 34. Llicència per estudis

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 i quan les necessitats del servei no ho impedeixin.
2. La durada màxima serà de dotze mesos cada tres anys si es per interès exclusiu del funcionari, o divuit mesos cada tres anys si és en interès de l'Administració.
3. Si es per interès exclusiu del personal no es té dret a percebre cap retribució si bé no causarà baixa al règim de la seguretat social.



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.

Títol V. Mesures de conciliació relatives a la jornada laboral

Article 35. Flexibilitat horària adicional per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

1. Independentment de la flexibilitat horària establerta amb caràcter general, sempre que les necessitats del servei ho permetin, el personal funcionari al qual és d'aplicació aquest acord, tindran dret a una hora de flexibilitat horària adicional 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 efectius la seva protecció i el dret a l'assistència social, sens perjudici dels altres drets que estableix l'article 49 del TREBEP.

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 rebí 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.



3. La resolució que reconegui les flexibilitats establertes en aquest article haurà d'establir quina serà la forma de gaudi d'aquesta flexibilitat 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.

Article 36. Flexibilitat de jornada en còmput anual pels períodes de vacances estivals escolars.

1. 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 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. Incompliment de la jornada en còmput anual derivat de l'ús d'aquesta flexibilitat donarà lloc a la deducció proporcional de retribucions.



ANNEX II

Documentació a aportar per a la concessió de vacances, permisos i llicències

En la concessió dels permisos o dels drets reconeguts en aquest decret, els òrgans competents per resoldre la seva concessió i l'adequació de l'acreditació del fet causant 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 hauràn 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, certificat del metge general o especialista del centre sanitari on es va produir l'hospitalització o intervenció quirúrgica.
2. Per a justificar la malaltia molt greu serà necessari certificat mèdic.
3. El grau de parentiu i la relació familiar s'acreditarà amb el llibre o llibres de família, resolució del registre de parelles de fet de les Illes Balears, certificació del Registre Civil, o bé amb la inscripció en qualsevol registre públic que acrediti el fet causant.
4. Per a justificar el trasllat de domicili, constitueixen mitjans de prova, entre d'altres, els següents:
 - 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 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 és farà amb el llibre de família i certificat mèdic i el justificant o declaració de l'altre progenitor de no gaudir d'aquest permís.



G CONSELLERIA
O HISENDA
I I ADMINISTRACIONS
B PÚBLIQUES
/ DIRECCIÓ GENERAL
FUNCIÓ PÚBLICA
I ADMINISTRACIONS
PÚBLIQUES

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

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

La justificació del permís per unió de fet es farà mitjançant certificat de la inscripció en el registre de parelles estables o fotocopia de la resolució d'inscripció.

9. La justificació del permís de dona gestant es realitza mitjançant justificant mèdic de setmanes de gestació i, en el seu cas, 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 les dones han 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 alguns dels mitjans que estableix l'apartat anterior, són mitjans específics d'identificació de les situacions de violència masclista, sempre que expressin l'existència d'indis de que una dona n'ha patit o està en risc versemblant de patir-ne:

- a) Qualsevol mesura judicial cautelar de protecció, seguretat o d'assegurament vigent.
- b) L'atestat elaborat per les forces i els cossos de seguretat que han presenciat directament alguna manifestació de violència masclista.
- c) L'informe del Ministeri Fiscal.
- d) 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.
- e) 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.
- f) L'informe de l'Institut Balear de la Dona i dels departaments competents en aquesta matèria dels consells insulars.
- g) Qualsevol altre mitjà establert en alguna disposició legal.



G CONSELLERIA
O HISENDA
I I ADMINISTRACIONS
B PÚBLIQUES
/ DIRECCIÓ GENERAL
FUNCIÓ PÚBLICA
I ADMINISTRACIONS
PÚBLIQUES

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

- a) La condició de treballador de l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor del menor; que s'acreditarà mitjançant certificat o informe de la corresponent Entitat Gestora de la Seguretat Social o òrgan competent de trobar-se 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 progenitor/adoptant/acollidora del menor que indiqui si gaudeix d'aquest permís i, en cas afirmatiu si percep les seves retribucions íntegres.
- c) Mitjançant declaració del fet causant on es justifiqui o quedi acreditada la malaltia, emplenada pel facultatiu del Servei Públic de Salut o òrgan administratiu sanitari de la CAIB 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, menys que per causes degudament acreditades la justificació es pugui realitzar en un període posterior

ANNEX III

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 prenatals i tècniques de preparació al part per part de les funcionàries embarassades	Estimatori	3 dies
Permís per a l'obtenció de la	Estimatori	3 dies



G CONSELLERIA
O HISENDA
I I ADMINISTRACIONS
B PÚBLIQUES
/ DIRECCIÓ GENERAL
FUNCIÓ PÚBLICA
I ADMINISTRACIONS
PÚBLIQUES

declaració d'indoneïtat en els casos d'adopció, acolliment o guarda amb finalitats d'adopció		
Permís per tractaments de fecundació assistida	Estimatori	3 dies
Permís per lactància de fill 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 temps parcial permís per part, paternitat, adopció o acolliment	Estimatori	1 dia
Permís per violència de gènere	Estimatori	1 dia
Permís per cura de fills menor afectats de malaltia greu	Estimatori	10 dies
Vacances		
Llicència per assumptes propis	Desestimatori	15 dies
Llicència per estudis	Desestimatori	15 dies



G CONSELLERIA
O HISENDA
I I ADMINISTRACIONS
B PÚBLIQUES
/ DIRECCIÓ GENERAL
FUNCIÓ PÚBLICA
I ADMINISTRACIONS
PÚBLIQUES

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