

**DECRET 7/2020, DE 31 DE GENER, PEL QUAL ES REGULEN
ELS PERMISOS, LES LLICÈNCIES, LES VACANCES I ALTRES MESURES
DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL DEL
PERSONAL FUNCIONARI AL SERVEI DE L'ADMINISTRACIÓ
DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS¹**

(BOIB núm. 14, d'1 de febrer de 2020)

PREÀMBUL

I

L'article 31.3 de l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears diu que, en el marc de la legislació bàsica de l'Estat, correspon a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears el desenvolupament legislatiu i l'execució de l'estatut dels funcionaris de l'Administració de la Comunitat Autònoma i de l'Administració local.

L'Acord del Consell de Govern de 14 de juliol de 2017 pel qual es ratifica 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, en referir-se a la seva vigència, disposa que l'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 les vacances, els permisos i les llicències del personal funcionari al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma.

Cal recordar que la clàusula segona de l'Acord només es limita a complir la previsió de l'article 38.3 del vigent Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, el qual estableix que, quan els acords ratificats tenguin incidència en la normativa reglamentària corresponent, a efectes formals, aquesta s'ha de modificar o derogar.

Amb l'aprovació del Decret quedarà derogat el Decret 47/1995, de 4 de maig, pel qual s'aprova el Reglament regulador de la concessió de permisos, llicències i vacances del personal al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma, derogat parcialment pel 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. A això s'hi ha d'afegir que aquest Decret ha introduït un títol relatiu a la competència i el procediment per a la concessió de permisos, llicències, vacances i flexibilitat horària, que no es recollia en l'Acord del Consell de Govern de 14 de juliol de 2017.

Des de l'aprovació del Decret 47/1995, no s'ha dictat cap normativa autonòmica que actualitzi i sistematitzi la matèria, amb l'excepció que va suposar l'aprovació del Decret 135/2005 i de l'Acord del Consell de Govern de 23 de setembre de 2005,

¹ Aquest Decret s'ha vist afectat per l'Acord del Consell de Govern de 12 de juliol de 2024 pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals de 12 de juny de 2024 relatiu a l'adopció de mesures tendents a facilitar la conciliació de la vida familiar i professional del personal funcionari de l'àmbit dels serveis generals ([BOIB núm. 92, de 13 de juliol de 2024](#)), i per l'Acord del Consell de Govern de 8 de maig de 2026 relatiu al gaudi dels dies addicionals de vacances i de les vacances fora del període ordinari 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. 60, de 12 de maig de 2026](#)).

malgrat que durant l'any 2007 es varen aprovar tres lleis amb repercussió en aquesta matèria, com són, d'una banda, en l'àmbit autonòmic, la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, i d'altra banda, en l'àmbit estatal, la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, i amb menor incidència la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Com a conseqüència de la greu crisi econòmica iniciada l'any 2008, tant el legislador estatal com l'autonòmic han aprovat diverses normes que han afectat les matèries regulades en el Decret 47/1995. D'entre les normes estatals cal destacar: el Reial decret llei 20/2011, de 30 de desembre, de mesures urgents en matèria pressupostària, tributària i financera per a la correcció del dèficit públic; la modificació de la Llei 7/2007, efectuada pel Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària, posteriorment substituïda pel vigent 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, i la Llei 2/2012, de 29 de juny, de pressuposts generals de l'Estat per a l'any 2012, en el 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.

Pel que fa a la legislació autonòmica, s'ha d'esmentar el Decret llei 5/2012, d'1 de juny, de mesures urgents en matèria de personal i administratives per a la reducció del dèficit del sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i d'altres institucions autonòmiques, modificat posteriorment pel Decret llei 10/2012, de 31 d'agost.

També en l'àmbit autonòmic s'han dictat disposicions normatives i s'han adoptat acords, amb incidència sobre les matèries regulades en el Decret 47/1995 i el Decret 135/2005. Entre les primeres cal esmentar el 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, i el Decret 35/2014, d'1 d'agost, mitjançant el qual es regulen la jornada i els horaris generals 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.

Respecte als acords adoptats, s'ha de fer referència a l'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 posteriorment per l'Acord del Consell de Govern de 4 de desembre de 2015; l'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 i l'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.

II

De totes les novetats legislatives esmentades, s'ha de fer menció especial de la nova redacció dels articles 48 i 49 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic introduïda pel Reial decret llei 20/2012, que, dotant d'un règim comú i homogeni en matèria de permisos tots els funcionaris i funcionàries de les administracions públiques de l'Estat espanyol, va modificar substancialment el règim de permisos del personal funcionari de la

Comunitat Autònoma, de manera que, en l'actualitat, no es poden regular permisos distints dels enumerats en els articles 48 i 49 del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Si bé l'Estat, a través de la normativa bàsica, ha establert un règim comú, amb la finalitat d'assolir una mínima homogeneïtat en aquest aspecte del règim funcional dels permisos, aquesta delimitació no pot impedir a les comunitats autònomes el marge d'actuació necessari per al desplegament i l'execució de les bases esmentades, perquè la regulació continguda en els articles 48 i 49 del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic no pot esgotar el contingut dels permisos fins al punt de no permetre a les comunitats autònomes l'exercici de les seves competències de desplegament legislatiu i d'execució en la matèria, tal com ha declarat el Tribunal Constitucional en les sentències núm. 156/2015, de 9 de juliol, i núm. 9/2016, de 21 de febrer.

Quant a les llicències de les empleades o els empleats públics, el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, malgrat que recull en l'article 14.m) el dret del personal empleat públic a tenir llicències, no en reconeix cap, si bé s'ha d'advertir que, en l'àmbit de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, l'article 118.4 de la Llei 3/2007 recull dues llicències, una per a la realització d'estudis sobre matèries directament relacionades amb les funcions que s'exerceixen i l'altra per interès particular.

III

Per tot el que s'ha exposat, el marc normatiu autonòmic sobre els permisos, les llicències, les vacances i altres mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal funcionari necessita una actualització amb la finalitat de redactar un text complet i sistemàtic.

L'aprovació d'aquest Decret està en consonància amb els principis de bona regulació recollits en l'article 129 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, de necessitat, eficàcia, proporcionalitat, seguretat jurídica, transparència i eficiència. Així doncs, d'acord amb els principis de necessitat, eficiència i eficàcia, la iniciativa normativa està justificada per motius d'interès general. D'una banda, per la necessitat d'actualitzar la normativa reglamentària en matèria de permisos, llicències i vacances, la qual, després de l'aprovació de l'Estatut bàsic de l'empleat públic va quedar obsoleta. D'altra banda, perquè conforme a l'article 38.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, un cop ratificat pel Consell de Govern l'Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals de 23 de juny de 2017, a efectes formals s'ha d'aprovar la normativa reglamentària sobre permisos, llicències i vacances que, en aquest cas, ha de derogar el Decret 47/1995 i el Decret 135/2005. En virtut dels principis de proporcionalitat i d'eficiència, les novetats que s'introdueixen es consideren les imprescindibles per donar compliment a l'article 38.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, a més de constatar que no hi ha altres mesures menys restrictives de drets, o que imposin menys obligacions als destinataris. Per acabar, com a garantia dels principis de seguretat jurídica i de transparència, aquesta iniciativa normativa s'exerceix de manera coherent amb la resta de l'ordenament jurídic, nacional i de la Unió Europea, per tal d'aconseguir un marc normatiu estable, que facilita el seu coneixement i, en conseqüència, l'actuació i presa de decisions de les persones afectades.

IV

Els articles 48 i 49 del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic han estat objecte d'una modificació recent mitjançant el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació. S'aprofita l'oportunitat de l'aprovació d'aquest Decret per incorporar-hi les novetats introduïdes per la normativa bàsica estatal en matèria de permís per lactància d'un fill o una filla de menys de dotze mesos; permís per naixement per a la mare biològica; permís per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent; permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o una filla, i permís per raó de violència de gènere sobre la dona funcionària.

V

Per tot això, amb l'informe previ de la Comissió de Personal de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, practicada i conclosa la negociació preceptiva amb les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit de l'Administració de la Comunitat Autònoma, vist el dictamen del Consell Econòmic i Social, d'acord amb el Consell Consultiu de les Illes Balears, a proposta de la consellera d'Administracions Públiques i Modernització, i havent-ho considerat el Consell de Govern en la sessió del dia 31 de gener de 2020,

DECRET

TÍTOL PRELIMINAR DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. Àmbit d'aplicació

1. Les disposicions d'aquest Decret són aplicables al personal funcionari dels serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, incloent-hi el personal funcionari adscrit als ens del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma.

2. El personal laboral es regeix per les previsions del Conveni col·lectiu per al personal laboral al servei de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

3. El personal docent, el personal estatutari al servei de la sanitat pública autonòmica i el personal funcionari sanitari que presta serveis en institucions sanitàries públiques del Servei de Salut de les Illes Balears es regeixen per la seva normativa específica.

4. De conformitat amb l'article 190.1 de la Llei 20/2006, de 15 de desembre, municipal i de règim local de les Illes Balears, sense perjudici de les seves peculiaritats organitzatives, aquest Decret té caràcter supletori per al personal funcionari al servei de les entitats locals i dels consells insulars radicats en l'àmbit de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

Article 2. Definicions

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

- a) Familiar: persona que manté respecte del subjecte de referència un grau de parentiu dels prevists en els punts següents.
- b) Parella estable: persona que, respecte de la persona de referència, manté una relació que s'ha d'acreditar a través de la inscripció en el Registre de Parelles Estables de les Illes Balears.
- c) Familiar de primer grau en línia directa, per consanguinitat o afinitat: mare, pare, fills, filles i pares polítics.

S'entén assimilat al fill o filla, el menor o la menor en règim de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment de durada igual o superior a un any.

Així mateix, s'entenen assimilats als familiars de primer grau el cònjuge o la parella estable, i els fills i filles, mare o pare del cònjuge o de la parella estable.

- d) Extinció del vincle matrimonial: una vegada es produeix l'extinció o dissolució del vincle matrimonial per qualsevol de les causes legalment previstes, no s'han de concedir els permisos que es troben vinculats al matrimoni.

Cal aplicar una interpretació idèntica en els supòsits d'extinció de les parelles de fet, de conformitat amb el que preveu l'article 8 de la Llei 18/2001, de 19 de desembre, de parelles estables.

- e) Familiar de segon grau en línia directa o col·lateral per consanguinitat: germans, germanes, avis, àvies, i nets i netes; o per afinitat: germans, germanes, avis, àvies, i nets i netes del cònjuge.

Així mateix, s'entenen assimilats als familiars de segon grau els germans, germanes, avis, àvies, i nets i netes de la parella estable.

- f) Persona gran: persona que, com a mínim, ha complert l'edat establerta legalment per a la jubilació ordinària.
- g) Dedicació especial: tractament, atenció, cures o assistència continuada per causa de salut, entesa l'última com a benestar físic, psíquic i social.
- h) Cura o atenció directa: relació de dependència que implica convivència.
- i) Tenir a càrrec: 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, requereixen l'atenció d'una altra persona o d'unes altres persones, o ajudes importants per dur a terme activitats bàsiques de la vida diària o altres suports per a 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: malaltia qualificada com a tal pel metge o metgessa 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 estan incloses tant l'hospitalització en institucions sanitàries com la domiciliària i la intervenció quirúrgica, amb independència que requereixi o no l'hospitalització.

A l'efecte de determinar el concepte de malaltia greu en relació amb el permís per cura de fills o filles 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 o per una altra malaltia greu.
- m) Residència de destí: municipi on el funcionari o funcionària té la seva destinació.
 - n) Domicili habitual: és el lloc on el personal té fixat el domicili i en què resideix la major part de l'any.
 - o) Deure inexcusable: obligació que té una persona respecte de la qual el seu incompliment li pot generar una responsabilitat d'índole civil, penal o administrativa.

TÍTOL I

PERMISOS, LLICÈNCIES, VACANCES I ALTRES MESURES DE CONCILIACIÓ

CAPÍTOL I

PERMISOS DEL PERSONAL

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 el primer grau de consanguinitat o afinitat corresponen:

- Tres dies hàbils quan el succés es produeix en el mateix municipi en què el funcionari o funcionària sol·licitant del permís té la residència de destí o el domicili habitual.
- Cinc dies hàbils quan el succés es produeix en un municipi distint a la residència de destí i al domicili habitual del funcionari o funcionària sol·licitant del permís.

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

- Dos dies hàbils quan el succés es produeix en el mateix municipi en què el funcionari o funcionària sol·licitant del permís té la residència de destí o el domicili habitual.
- Quatre dies hàbils quan el succés es produeix en un municipi distint a la residència de destí i al domicili habitual del funcionari o funcionària sol·licitant del permís.

2. El còmput del gaudi per causa de mort s'inicia el mateix dia o el dia hàbil següent de produir-se. En el cas d'accident o malaltia greu, el permís es pot iniciar en qualsevol moment i se'n pot gaudir de forma discontinua mentre dura la malaltia o l'hospitalització.

3. Es tracti o no d'una malaltia crònica greu o de llarga durada, només es gaudir d'un únic permís per procés patològic, pot excepte quan l'informe mèdic faci constar que es tracta d'una recaiguda, supòsit en el qual tindrà la consideració de 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 subsisteix el fet causant.

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.

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. Si durant el gaudi del permís per accident o malaltia greu d'un familiar sobrevé la mort d'aquest, el permís que gaudia s'ha de suspendre i s'ha d'iniciar el còmput d'un nou permís.

Article 4. Permís per trasllat de domicili habitual

El personal disposa d'un dia hàbil per trasllat del domicili habitual, si no implica canvi de municipi, o de tres 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, el personal té dret a un permís en els termes que estableixi 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. Per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud, el personal funcionari té un permís pel temps indispensable durant el dia o els dies que es duuguin a terme, el qual inclou el temps necessari per al trasllat al lloc de realització de la prova.

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

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

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

La funcionària embarassada té dret a absentar-se del lloc de treball durant el temps necessari per sotmetre's a exàmens prenatals i practicar tècniques de preparació al part, prèvia justificació de la necessitat que aquestes activitats es duuguin a terme dins la jornada de treball. Aquest permís s'ha de fer extensiu al cònjuge o parella estable.

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 té dret a absentar-se del lloc de treball per assistir a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels 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 sessions es duuguin a terme dins la jornada de treball.

Article 9. Permís per tractaments de fecundació assistida

El personal funcionari té dret a absentar-se del lloc de treball per sotmetre's a tècniques de fecundació o reproducció assistida el temps necessari per realitzar-les i efectuar el repòs corresponent, si s'escau, prèvia justificació de la necessitat que les esmentades tècniques es duguin a terme dins la jornada de treball.

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

Article 10. Permís per lactància de fills o filles menors de dotze mesos

1. Per lactància de fills o filles menors de dotze mesos, el personal funcionari té un permís d'una hora d'absència o reducció fins que el menor o la menor compleixi dotze mesos. En cas de part múltiple el permís s'incrementa proporcionalment.

Aquest permís constitueix un dret individual dels funcionaris, sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor.

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 d'aquesta es refereix a la que cada funcionària o funcionari tengui reconeguda en cada cas.

b) De manera acumulada en jornades completes.

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

3. El permís de lactància en les seves dues modalitats, de gaudi diari o acumulat en jornades completes, es pot gaudir després que finalitzi el permís per naixement, adopció, guarda, acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica respectiu, o una vegada que, des del naixement del menor, hagi transcorregut un temps equivalent al que comprenen els permisos esmentats.

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

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

1. Per naixement de fills o filles prematurs o que per qualsevol altra causa hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la funcionària o el funcionari té dret a absentar-se de la feina durant un màxim de dues hores diàries i percebre les retribucions íntegres.

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

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

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

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

Article 12. Permís de reducció de jornada per guarda legal o atenció directa²

1. El personal funcionari 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 dotze 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 al 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.

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 determina la percepció de les retribucions íntegres.
- b) Si la reducció de jornada és superior a una hora, suposa la reducció proporcional de retribucions que pertotqui, incrementada en 10 punts percentuals.
- c) Quan el menor o la menor tingui entre un i tres anys, la reducció de jornada comporta la reducció proporcional de retribucions que pertotqui incrementada en 10 punts percentuals amb un màxim del 100 %.
- d) Si els dos progenitors tenen dret a la bonificació, la poden percebre ambdós de forma prorratejada sense que en cap cas se superin conjuntament els 10 punts percentuals a què fan referència els paràgrafs anteriors.
- e) En els supòsits d'adopció o guarda amb finalitat d'adopció o acolliment d'infants menors 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 pertotqui, incrementada en 10 punts percentuals, amb un màxim del 100 %, fins que es compleixin tres anys des de la constitució de l'adopció o acolliment.

3. En els supòsits de reducció de jornada per guarda legal d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no exerceixi 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 determina la percepció de les retribucions íntegres.
- b) Si la reducció de jornada és superior a una hora suposa la reducció proporcional de retribucions que pertotqui, incrementada en 10 punts percentuals.
- c) El segon i tercer any la reducció de jornada comporta la reducció proporcional de retribucions que pertotqui incrementada en 10 punts percentuals amb un màxim del 100 %.
- d) Si hi ha més d'una persona amb dret a la bonificació, aquesta es pot percebre de forma prorratejada sense que en cap cas se superin conjuntament els 10 punts percentuals a què fan referència els paràgrafs anteriors.

² Vegeu Acord del Consell de Govern de 12 de juliol de 2024, esmentat en la nota 1.

- e) Per tenir dret a la bonificació de les retribucions, la persona sotmesa a guarda legal, o que requereixi dedicació especial, no pot exercir cap activitat retribuïda i la discapacitat ha de ser superior al 65 %.

4. ³Es pot autoritzar que aquesta reducció de jornada s'acumuli setmanalment en jornades completes sempre que sigui compatible amb les necessitats i el funcionament correcte dels serveis públics.

Aquesta acumulació s'ha de sol·licitar amb una antelació mínima de quinze dies a la data d'inici del gaudi i resta condicionada a les necessitats del servei. En el supòsit que en una mateixa unitat hi hagi diverses persones que demanin l'acumulació, s'ha de garantir una presència obligatòria del trenta-tres per cent dels seus efectius durant tot el temps de presència obligada

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

La funcionària o el funcionari que necessiti encarregar-se d'un familiar de primer grau per raons de malaltia molt greu té dret a sol·licitar una reducció fins al 50 % de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, 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 els supòsits que el familiar sigui atès fora de l'illa de residència habitual de la persona funcionària i sempre que es mantengui la causa que la motiva, la qual s'ha d'acreditar degudament. En cas de desaparició sobrevinguda d'aquesta causa, s'han d'aplicar els ajusts retributius necessaris i s'ha de procedir a la deducció d'havers que en resulti, amb vista a preservar la finalitat i l'abast d'aquesta reducció de jornada.

Aquesta acumulació en jornades completes s'ha de dur a terme mitjançant una resolució de la persona titular de la conselleria d'adscripció o de l'òrgan competent del sector públic instrumental, la qual ha d'establir els termes de l'acumulació i la forma de gaudi.

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

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

El personal funcionari té dret a sol·licitar una reducció de jornada de fins al 50 % de la jornada laboral, amb la reducció proporcional de retribucions, a partir dels seixanta anys d'edat sense necessitat d'acreditar cap altra circumstància.

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

El personal funcionari té dret a sol·licitar una reducció de jornada de fins al 50 % 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.

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

En els supòsits de reducció de jornada, l'inici i final d'aquesta es refereix a la que cada funcionària o funcionari tenguí reconeguda en cada cas.

³ Apartat afegit per l'Acord del Consell de Govern de 12 de juliol de 2024, esmentat en la nota 1. Pel que fa a la vigència d'aquest Acord, vegeu el seu punt 3.

La jornada reduïda es computa com a jornada completa a l'efecte de reconeixement d'antiguitat, sense perjudici del règim aplicable a efectes de cotització en matèria de protecció social.

La concessió de la reducció de jornada és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat retribuïda 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. Per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral, el personal funcionari té un permís pel 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 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 aquests efectes, es consideren deures inexcusables de caràcter públic o personal, entre d'altres, els següents:

- a) Visites mèdiques, citacions de jutjats, comissaries, Delegació del Govern, revisió d'armes, renovació del document nacional d'identitat, número d'identificació d'estranger o del passaport i altres tràmits necessaris a organismes oficials.
- b) Examen o renovació del carnet de conduir.
- c) 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 regidora, o parlamentari o parlamentària, 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.
- d) L'assistència a reunions o actes pel personal que ocupi càrrecs directius en associacions cíviques que hagi estat convocat formalment per algun òrgan de l'Administració.
- e) El compliment dels deures ciutadans derivats d'una consulta electoral.

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

- a) Acompanyar fills o filles 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.
- b) Acompanyar persones grans o discapacitades 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 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 les persones grans o discapacitats psíquiques, físiques o sensorials fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat, en el cas de 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 o 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 o filles menors d'edat.

Article 18. Permís per assumptes particulars

1. Per assumptes particulars el personal funcionari té dret als dies de permís reconeguts per la normativa bàsica estatal 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.

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 s'ha de produir a partir de la seva meritació.

3. S'hi han d'incorporar dos dies de permís quan els dies 24 i 31 de desembre coincideixin amb festiu, dissabte o dia no laborable.

4. Així mateix, es té 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.

5. La concessió dels dies de permís resta condicionada 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 mateixa organització.

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'han gaudit no es poden acumular als que corresponen a l'any següent.

Article 19. Permís per matrimoni

1. El personal funcionari té un permís de quinze dies naturals per matrimoni, 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.

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 del servei no ho impedeixin, i amb l'informe previ del cap de la unitat, es pot acumular totalment o parcialment al període de vacances anuals.

4. Aquest permís també s'ha de concedir en el supòsit d'unions de fet inscrites en el Registre de Parelles Estables de les Illes Balears. Els convivents que gaudeixin d'aquest permís i que després contreguin matrimoni amb la mateixa persona no tindran 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 per a la 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 pot gaudir des del primer dia de la setmana trenta-cinc de l'embaràs fins a la data del part.

Article 21. Permís per naixement per a la mare biològica

1. La funcionària té un permís per naixement per a la mare biològica de setze setmanes de durada. Les sis setmanes immediates posteriors al part són en tot cas de descans obligatori i ininterrompudes. Aquest permís s'amplia en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla i, per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de part múltiple, una per a cadascun dels progenitors.

Aquest permís s'ha d'ampliar dues setmanes més per cada fill o filla anterior que en el moment del part sigui menor de dos anys, una per a cadascun dels progenitors, i en una setmana més per cada fill o filla anterior que en el moment del part tenguí més de dos anys i menys de quatre, el gaudi de la qual és de lliure disposició per a un progenitor o l'altre.

2. En cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudi d'aquest permís es pot dur a terme, a voluntat d'aquells, de manera interrompuda, i es pot exercir des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill o filla compleixi els dotze mesos. En el cas del gaudi interromput es requereix, per cada període de gaudi, un preavís d'almenys quinze dies i s'ha de fer per setmanes completes.

3. En els casos de part prematur i en els casos en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'amplia en tants dies com el nounat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

4. En cas de mort de la mare, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat o de la part que resti del permís.

5. En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de durada del permís no es veu reduït, tret que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

6. 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 guarda amb finalitat d'adopció o acolliment

1. El permís per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent, té una durada de setze setmanes. Sis setmanes s'han de gaudir a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment.

2. Aquest permís s'amplia en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill o filla, a partir del segon, en els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple, una per a cadascun dels progenitors.

Aquest permís s'ha d'ampliar dues setmanes més per cada fill o filla anterior que en el moment de fer-se efectiva l'adopció sigui menor de dos anys, una per a cadascun dels progenitors, i en una setmana més per cada fill o filla anterior que en el moment de fer-se efectiva l'adopció tenguí més de dos anys i menys de quatre, el gaudi de la qual és de lliure disposició per a un progenitor o l'altre.

3. El còmput del termini es compta, a elecció del progenitor, a partir de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

4. En cas que tot dos progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudi d'aquest permís es pot dur a terme de manera interrompuda i es pot exercir des de la finalització del descans obligatori posterior al fet causant fins que el fill o filla compleixi els dotze mesos. En el cas del gaudi interromput es requereix, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys quinze dies i s'ha de fer per setmanes completes.

5. Si és necessari el desplaçament previ del progenitor al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es té dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de durada, i durant aquest període es perceben exclusivament les retribucions bàsiques.

Independentment del permís de fins a dos mesos que preveu el paràgraf anterior i per al supòsit que estableix el paràgraf esmentat, el permís per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

6. Durant el gaudi d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

7. Els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, que preveu aquest article són els que així estableixin el Codi civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que els regulin, i l'acolliment temporal ha de tenir una durada no inferior a un any.

Article 23. Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o una filla

1. El personal funcionari que sigui progenitor diferent de la mare biològica té dret a gaudir d'un permís de setze setmanes pel naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o una filla. Les sis setmanes immediates posteriors al fet causant són en tot cas de descans obligatori.

Aquest permís s'amplia en dues setmanes, una per a cadascun dels progenitors, en el supòsit de discapacitat del fill o filla, i per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple, que s'han de gaudir a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció.

2. Aquest permís el pot distribuir el progenitor que l'hagi de gaudir sempre que les sis primeres setmanes siguin ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment o de la decisió judicial per la qual es constitueixi l'adopció.

3. En cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes, aquest permís es pot gaudir de manera interrompuda, des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill o filla compleixi els dotze mesos. En el cas del gaudi interromput es requereix, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys quinze dies i s'ha de fer per setmanes completes.

En cas que s'opti pel gaudi d'aquest permís després de la setmana setze del permís per naixement, si el progenitor que gaudeix d'aquest últim permís ha sol·licitat l'acumulació del temps de lactància d'un fill o una filla de menys de dotze mesos en jornades completes de l'article 10 d'aquest Decret és a la finalització d'aquest període quan s'inicia el còmput de les deu setmanes restants del permís del progenitor diferent de la mare biològica.

4. En els casos de part prematur i en els casos en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'amplia en tants dies com el nounat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

5. En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de durada del permís no es redueix, tret que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

6. Durant el gaudi d'aquest permís, transcorregudes les sis primeres setmanes ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

Article 24. Característiques comunes al permís per naixement per a la mare biològica, per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, i del permís del progenitor diferent de la mare biològica

1. En els casos que preveuen els articles 21, 22 i 23 d'aquest Decret el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computa com de servei efectiu a tots els efectes, i es garanteix la plenitud dels drets econòmics de la funcionària i, si escau, de l'altre progenitor funcionari, durant tot el període de durada del permís, i, si s'escau, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si d'acord amb la normativa aplicable el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

2. Els funcionaris que hagin fet ús del permís per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, tenen dret, una vegada finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball en els termes i condicions que no els siguin menys favorables al gaudi del permís, així com a

beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a què haurien pogut tenir dret durant la seva absència.

3. Els períodes de suspensió dels permisos regulats en els articles 21, 22 i 23 d'aquest Decret poden gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que es determinen en aquest article.

4. Perquè puguin gaudir-se a temps parcial:

- a) És 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 pot ser inferior al 50 % de la corresponent a un funcionari o una funcionària a temps complet.
- b) El gaudi a temps parcial es pot sol·licitar:
 - (1) Un cop transcorregudes les sis primeres setmanes de gaudi ininterromput i immediatament posteriors a la data del fet causant.
 - (2) Posteriorment, es pot estendre a tot el període de descans, o a una part d'aquest, sense perjudici del que disposa 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.
- c) El gaudi a temps parcial s'ha d'ajustar a les regles següents:
 - (1) El període durant el qual es gaudeix el permís s'ha d'ampliar proporcionalment en funció de la jornada de treball que es realitza.
 - (2) El gaudi del permís és ininterromput. Una vegada acordat, només pot 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.
 - (3) Durant el període de gaudi d'aquests permisos, el personal funcionari no pot realitzar serveis extraordinaris, excepte els necessaris per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents.
 - (4) Els permisos de gaudi a temps parcial són incompatibles amb la reducció de jornada per fills i filles menors de dotze anys, amb la reducció de jornada per lactància, amb l'acumulació de la lactància i amb la reducció de jornada per la cura d'un familiar de primer grau.

Article 25. Permís per a les víctimes de violència de gènere o de terrorisme

1. Les funcionàries víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tenen dret a la reducció de la jornada amb la disminució proporcional de la retribució, o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per aquest supòsit estableixi el pla d'igualtat aplicable o, si no n'hi ha, per resolució de la persona titular de la conselleria d'adscripció.

En el supòsit que enuncia el paràgraf anterior, la funcionària pública manté les seves retribucions íntegres quan redueixi la seva jornada en un terç o menys.

2. Per fer efectiu el dret a la protecció i a l'assistència social integral, el personal funcionari que hagi patit danys físics o psíquics com a conseqüència de l'activitat terrorista, el seu cònjuge o persona amb relació d'afectivitat anàloga, i les filles o els fills de les persones ferides o mortes, sempre que tenguin la condició de personal funcionari i de víctimes del terrorisme d'acord amb la legislació vigent, així com el

personal funcionari amenaçat en els termes de l'article 5 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de reconeixement i protecció integral a les víctimes del terrorisme, amb el reconeixement previ del Ministeri de l'Interior o d'una sentència judicial ferma, tenen dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que s'estableixin per mitjà d'una resolució de la persona titular de la conselleria d'adscripció.

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

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

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

1. El personal funcionari té dret, sempre que ambdós progenitors 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 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 o de l'entitat sanitària concertada corresponent, com a màxim fins que el menor o la menor compleixi divuit anys.

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 del menor o la 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, la qual cosa ha d'acreditar-se mitjançant l'informe facultatiu.

3. Quan concorren en els dos progenitors 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 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.

4. Per raons fonamentades en el funcionament correcte del servei es pot limitar el gaudi simultani a ambdós progenitors si presten serveis en el mateix òrgan o entitat.

5. 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.

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, han

d'establir-se expressament en la resolució que ha de dictar a aquest efecte l'òrgan competent i que ha 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. 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 les cures directes, contínues i permanents necessàries per a la cura del menor. La concessió és prorrogable per períodes de sis mesos sempre que subsisteixi aquesta necessitat, que poden estendre's, com a màxim, fins que el menor o la menor compleixi els divuit anys.

8. Quan la necessitat de cura directa, contínua i permanent del menor o la menor, d'acord amb els informes o la declaració mèdica emesa a aquest efecte, sigui inferior al període de pròrroga de sis mesos, la reducció o acumulació de jornada s'ha de reconèixer pel període concret que consti en aquest informe.

9. El permís queda 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.

10. El permís s'extingeix quan es produeix alguna de les circumstàncies següents:

- 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 de l'alta mèdica per curació, segons l'informe facultatiu.
- c) Quan l'altra persona progenitora, adoptant o acollidora cessa en la seva activitat laboral.
- d) Per assolir el menor o la menor la majoria d'edat.

11. Les persones beneficiàries del permís queden obligades a comunicar qualsevol circumstància que n'impliqui la suspensió o extinció.

12. A l'efecte de determinar el concepte de malaltia greu, l'òrgan competent en matèria de personal ha d'aplicar la llista recollida en l'annex del Reial decret 1148/2011.

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.

CAPÍTOL III

LLICÈNCIES

Article 27. Llicència per assumptes propis

1. El personal funcionari de carrera pot gaudir d'una llicència per assumptes propis que es pot concedir 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 llicència, sempre que les necessitats del servei no ho impedeixin.

2. Aquesta llicència no dona dret a cap retribució. No obstant això, el funcionari o funcionària ha de romandre d'alta en el règim de la Seguretat Social i persisteix l'obligació de cotitzar en els termes prevists per la normativa de la Seguretat Social.

Article 28. Llicència per estudis

1. El personal funcionari de carrera pot gaudir d'una llicència 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 impedeixen.

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

3. Si és per interès exclusiu del personal no es té dret a percebre cap retribució, si bé no ha de ser baixa en el règim de la Seguretat Social.

4. Si la llicència es concedeix per interès de la mateixa Administració, es té dret a les retribucions íntegres. En aquest cas, s'ha de fer constar expressament en la resolució de concessió i se n'ha d'informar la Junta de Personal.

CAPÍTOL IV VACANCES

Article 29. Regla general

El personal al qual li és d'aplicació aquest Decret 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'arrodoneix 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.

Article 30. 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'endemà de l'any del compliment dels períodes de servei que donen dret al gaudi dels dies addicionals.⁴

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.

Article 31. Planificació i període de gaudi

1. Per regla general, les vacances s'han de gaudir dins el període ordinari, que és el comprès 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.

⁴ Apartat modificat per l'Acord del Consell de Govern de 8 de maig de 2026, esmentat en la nota 1. Pel que fa a la vigència d'aquest Acord, vegeu el seu punt quart.

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 han de coincidir 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, 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.

3. Fora del període ordinari es poden gaudir:

- a) Fins a cinc dies hàbils sense haver-ne de justificar la necessitat, de manera condicionada 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.
- c) En els àmbits o unitats en què per la naturalesa de la prestació dels serveis que es duen a terme sigui aconsellable, i amb la finalitat d'evitar o produir la pertorbació menor possible a la prestació d'aquest servei, les vacances anuals es poden gaudir, a sol·licitud de la persona interessada, al llarg de tot l'any en períodes mínims de cinc dies hàbils consecutius, sempre que siguin compatibles amb les necessitats del servei.⁵

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 que 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 32. Regles especials

1. A sol·licitud raonada de la persona interessada, el secretari o 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.

2. Per necessitats del servei, el secretari o secretària general, o l'òrgan equivalent pot modificar les vacances ja concedides, amb audiència prèvia de la persona afectada,

⁵ Lletre afegida per l'Acord del Consell de Govern de 8 de maig de 2026, esmentat en la nota 1. Pel que fa a la vigència d'aquest Acord, vegeu el seu punt quart.

mitjançant una resolució motivada que ha de comunicar-se com a mínim quinze dies abans de l'inici del període de gaudi.

3. D'altra banda, si un cop concedides o assenyalades les vacances, la persona funcionària inicia una baixa o es troba de permís per lactància acumulada, i ha de començar el període de gaudi, té 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 s'esdevé en període de vacances, s'ha de deixar 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, s'ha de continuar 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 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 pot 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.

6. El començament i la finalització de les vacances s'han de produir 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, se'n pot disposar d'acord amb el paràgraf anterior.

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.

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

Article 33. 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. 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 s'escau, s'han d'atorgar d'acord amb l'ordre de prioritats següent:

- a) Personal amb fills o filles menors de catorze anys, sempre que es pretengui la coincidència amb el període de vacances escolars.
- b) Personal amb fills o filles de més 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 més antiguitat.

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 ha d'emetre un informe sobre el conflicte d'interessos que ha d'incloure una proposta de resolució.

Article 34. Vacances del personal que presta serveis mitjançant la modalitat de teletreball

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

- a) Com a regla general de gaudi s'estableix que els dies hàbils de vacances per any natural s'han de gaudir proporcionalment en els dies de prestació de serveis no presencial i la resta, en els dies de prestació de serveis presencial.
- b) Com a excepció a la regla general, es poden 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.

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.

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.

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.

5. Per fer excepcions en l'aplicació de la regla general establerta en 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 del Teletreball.

CAPÍTOL 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

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 Decret té dret a una hora de flexibilitat horària addicional en els supòsits següents:

- a) Cura de fills i filles menors de catorze anys.
- b) Cura de fills i filles amb discapacitat física, psíquica o sensorial.
- c) Cura de cònjuge, parella estable o familiar fins el segon grau de consanguinitat o d'afinitat, o d'una persona a càrrec directe amb discapacitat física, psíquica o sensorial.

- d) Per raó de violència de gènere, per fer efectius 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.
- 2. Es pot autoritzar una mesura de dues hores addicionals de flexibilitat horària en els supòsits següents:
 - 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 d'altres centres específics on la persona amb discapacitat rebi atenció.
 - b) Per motius directament relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, els òrgans de personal poden autoritzar excepcionalment, a títol personal, una flexibilitat, la qual no pot tenir una durada superior als sis mesos dins un període de dos anys, ni modificar l'horari fix en més de dues hores.
- 3. La resolució que reconegui les flexibilitats establertes en aquest article ha de disposar la forma de gaudir-ne, que, en tot cas, ha de ser compatible amb la flexibilitat horària establerta amb caràcter general, pot afectar l'inici de la jornada, el final o ambdós, i ha 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 per als períodes de vacances escolars estivals

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 Reglament amb fills, filles o infants subjectes a la seva tutela o acolliment de fins a catorze anys d'edat pot sol·licitar aquesta flexibilitat durant el període de vacances escolars estivals de cada any. Aquest dret pot exercir-se també l'any en el qual el menor o la menor compleix l'edat de catorze anys.

Així mateix, el personal que tinguin a càrrec seu persones amb discapacitat fins al primer grau de consanguinitat o afinitat també pot sol·licitar aquesta flexibilitat en còmput anual durant el període de vacances dels centres específics on la persona amb discapacitat rep atenció.

La jornada laboral durant aquest període de temps ha de ser d'un mínim de cinc hores diàries, que han de coincidir amb la part fixa de l'horari de presència obligada. El defecte d'hores pot compensar-se durant l'any natural. L'incompliment de la jornada en el còmput anual derivat de l'ús d'aquesta flexibilitat dona lloc a la deducció proporcional de retribucions, sense perjudici de la responsabilitat disciplinària en què s'hagi pogut incórrer.

2. Un cop concedida, la flexibilitat regulada en aquest precepte segueix vigent sempre que no s'alterin les circumstàncies que en determinaren l'atorgament, es canviï de lloc de treball o es revoqui la resolució per causes justificades.

TÍTOL II

COMPETÈNCIA I PROCEDIMENT

CAPÍTOL I

CONCESSIÓ DE PERMISOS, LLICÈNCIES I FLEXIBILITAT HORÀRIA

Article 37. Òrgan competents

1. Els òrgans competents per resoldre sobre la concessió de permisos, llicències i flexibilitat horària i prevista de jornada en els articles 35 i 36 d'aquest Decret són les secretaries generals de cada conselleria o òrgan competent del sector públic instrumental amb personal funcionari adscrit.

2. Els caps de departament o de servei, segons els casos, han de col·laborar amb els seus superiors en l'adopció de les mesures necessàries per assegurar l'eficàcia en la prestació dels serveis. En particular, han d'emetre els informes exigits per aquest Decret i han de resoldre les incidències relatives a les qüestions no atribuïdes a altres òrgans.

Quan els caps de departament o de servei invoquin les necessitats del servei, aquestes han de ser motivades.

Article 38. Tramitació del procediment

1. Les sol·licituds del personal relatives a permisos, llicències i flexibilitat horària es tramiten per mitjans informàtics, a través del Portal de Serveis al Personal, amb el vistiplau del cap departament, de servei o de l'òrgan directiu que correspongui. En tot cas, el d l les sol·licituds de personal amb dependència jeràrquica directa d'un òrgan directiu requereixen el vistiplau d'aquest òrgan.

2. Les sol·licituds de flexibilitat de jornada prevista en l'article 36 d'aquest Decret s'han de formular, amb caràcter general, abans de l'inici de l'any natural. En el supòsit que no es presentin abans de l'inici de cada any natural, la compensació només pot efectuar-se durant el temps que resti per finalitzar l'any, des de la data de la sol·licitud.

3. El secretari o secretària general o l'òrgan equivalent s'encarrega de tramitar les sol·licitud que es presenten.

4. A requeriment de l'òrgan competent o dels serveis d'inspecció corresponents, les persones interessades estan obligades a presentar la documentació justificativa dels fets al·legats per obtenir qualsevol permís o llicència.

La documentació a què es refereix el paràgraf anterior es pot exigir en qualsevol moment des de la recepció de la sol·licitud telemàtica i sempre que no hagin passat dos mesos des de la fi del període de gaudi del permís o la llicència o des de la finalització de l'autorització de flexibilitat horària.

Article 39. Terminis de resolució i sentit dels silencis dels permisos i de la flexibilitat horària

1. Les sol·licituds relatives als permisos a què es refereixen els articles 3, 11, 20, 21, 23 i 25 s'han de formular en el termini més breu possible i s'entenen estimades automàticament si no es notifica a la persona interessada una decisió desestimatòria l'endemà d'haver formulat la sol·licitud.

2. Les sol·licituds corresponents als permisos regulats en els articles 4, 6, 7, 8, 9, 13 i 17 s'han de formular amb antelació suficient i s'han de resoldre en el termini de tres dies. Si passa aquest temps sense que es notifiqui cap resolució, s'entenen estimades.

3. Les sol·licituds relatives als permisos regulats en els articles 10,12 i 26 es poden formular en qualsevol moment i s'han de resoldre en el termini de deu dies. Si passen deu dies i no s'ha notificat cap resolució, s'entenen estimades.

4. Les sol·licituds relatives al permís per assumptes particulars s'han de formular tres dies abans de la data de gaudi i s'han de resoldre en el termini de tres dies. Si passa aquest temps sense que es notifiqui cap resolució, s'entenen estimades.

5. Les sol·licituds relatives al permís regulat en l'article 19 s'han de presentar amb temps suficient i s'han de resoldre en el termini de quinze dies. Si transcorre aquest termini i no s'ha notificat cap resolució, s'entenen estimades.

6. Les sol·licituds corresponents al permís regulat en l'article 22 es poden presentar abans del fet que les motiva o bé en els deu primers dies posteriors, i s'han de resoldre l'endemà d'haver format la sol·licitud. Si la sol·licitud es presenta després del termini de deu dies esmentat, el període de permís es redueix en tants dies com hagin transcorregut des de la notificació de la resolució administrativa o judicial d'adopció o acolliment.

7. Les sol·licituds relatives als permisos de reducció de jornada regulats en els articles 14 i 15, així com les corresponents a la flexibilitat horària regulada en els articles 35 i 36, s'han de resoldre en el termini d'un mes. Si transcorre aquest termini i no s'ha notificat cap resolució, s'entenen estimades.

8. Les sol·licituds relatives al permís per exercir funcions sindicals o de representació de personal s'han de resoldre en el termini màxim de tres mesos. Si transcorre aquest termini i no s'ha notificat cap resolució, s'entenen estimades.

Article 40. Terminis de resolució i sentit dels silencis de les llicències

Les sol·licituds relatives a les llicències s'han de presentar amb temps suficient i s'han de resoldre en el termini de quinze dies, excepte quan la normativa específica estableixi un altre termini. Si transcorre aquest termini i no s'ha notificat cap resolució, s'entenen desestimades.

Article 41. Notificació de les resolucions

Les notificacions corresponents als procediments tramitats sobre permisos, llicències i flexibilitat horària s'han de practicar de forma telemàtica a la persona interessada a través del Portal de Serveis al Personal.

CAPÍTOL II CONCESSIÓ DE VACANCES

Article 42. Òrgans competents i unitats administratives que intervenen en el procediment

1. Els òrgans competents per resoldre sobre la concessió, modificació o interrupció de vacances són les secretaries generals de cada conselleria o l'òrgan competent dels ens del sector públic instrumental amb personal funcionari.

Quan es tracti de personal adscrit a la Presidència o la Vicepresidència del Govern, l'òrgan competent és la persona titular de la secretaria general de la conselleria que determini el president o presidenta del Govern mitjançant un decret.

2. Correspon al cap del departament o al cap del servei l'acreditació de les circumstàncies que justifiquen la modificació del període de vacances ja concedit o la interrupció una vegada iniciades les vacances.

Article 43. Tramitació del procediment

1. Les sol·licituds del personal relatives a les vacances es tramiten per mitjans informàtics, a través del Portal de Serveis al Personal, amb el vistiplau del cap del departament, del servei o de l'òrgan directiu que correspongui. En tot cas, les sol·licituds del personal amb dependència jeràrquica directa d'un òrgan directiu requereixen el vistiplau d'aquest òrgan.

2. El secretari o secretària general, o l'òrgan equivalent, s'encarrega de tramitar les sol·licituds que es presenten, com també de sol·licitar les programacions de vacances dels òrgans i les unitats administratives, amb l'objectiu d'aprovar els plans que regulen els paràgrafs 6 i 7 de l'article 30 d'aquest Decret.

3. El termini per resoldre les sol·licituds i notificar la resolució és d'un mes, comptador des de l'endemà de l'entrada en el registre de l'òrgan competent per resoldre. La notificació a la persona interessada s'ha de practicar de forma telemàtica a través del Portal de Serveis al Personal. Si transcorre aquest termini i no s'ha notificat cap resolució, la sol·licitud s'ha d'entendre estimada.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Disposició transitòria primera. Aplicació progressiva del permís del progenitor diferent de la mare biològica

1. La durada del permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció a què es refereix l'article 23 d'aquest Decret s'incrementa de manera progressiva, de manera que:

- a) El 2020 la durada del permís és de dotze setmanes; les quatre primeres setmanes han de ser ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment o de la decisió judicial per la qual es constitueixi l'adopció. Les vuit setmanes restants poden ser de gaudi interromput, ja sigui després de les sis setmanes immediates posteriors al període de descans obligatori per a la mare, o bé després de la finalització dels permisos que contenen els articles 21 i 22 d'aquest Decret.
- b) Finalment, el 2021 la durada del permís és de setze setmanes; les sis primeres setmanes han de ser ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment o de la decisió judicial per la qual es constitueixi l'adopció. Les deu setmanes restants poden ser de gaudi interromput, ja sigui després de les sis setmanes immediates posteriors al període de descans obligatori per a la mare, o bé després de la finalització dels permisos que contenen els articles 21 i 22 d'aquest Decret.

2. Durant l'any 2020, una vegada esgotats els permisos prevists en els articles 21 i 22 d'aquest Decret i a continuació d'aquests o, si escau, de l'acumulació per lactància i el període de vacances, l'altre progenitor diferent a la mare biològica té dret a un permís retribuït de dues setmanes.

Disposició transitòria segona. Règim transitori dels procediments

Als procediments iniciats abans de l'entrada en vigor d'aquest Decret no els és d'aplicació aquesta norma i continuen regulant-se per la normativa vigent en el moment de presentar la sol·licitud.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

Disposició derogatòria única. Derogació normativa

Queden derogats el Decret 47/1995, de 4 de maig, pel qual s'aprova el Reglament regulador de la concessió de vacances, permisos i llicències del personal funcionari al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma, i el 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, així com totes les disposicions normatives que s'oposin al que estableix aquest Decret.

DISPOSICIONS FINALS

Disposició final primera. Entrada en vigor

Aquest Decret entrarà en vigor l'endemà d'haver-se publicat en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Disposició final segona. Desplegament reglamentari

S'autoritza la conselleria competent en matèria de funció pública a dictar les disposicions que siguin necessàries per desplegar aquest Decret.

ANNEX 1

DOCUMENTACIÓ QUE CAL APORTAR PER A LA CONCESSIÓ DE PERMISOS, LLICÈNCIES, VACANCES I FLEXIBILITAT HORÀRIA

En la concessió dels permisos o dels drets reconeguts en aquest Decret, els òrgans competents per valorar l'adequació del fet causant acreditat i resoldre la sol·licitud 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, atesa la multiplicitat i varietat dels casos existents.

A requeriment de l'òrgan competent o dels serveis d'inspecció corresponents, les persones interessades han de presentar la documentació justificativa dels fets al·legats per obtenir qualsevol permís, llicència, vacances o flexibilitat horària.

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 o metgessa general o especialista del centre sanitari on es va produir l'hospitalització o la intervenció quirúrgica.
2. Per justificar la malaltia molt greu és necessari un certificat mèdic.
3. El grau de parentiu i la relació familiar s'han d'acreditar amb el llibre o els llibres de família, una resolució del Registre de Parelles Estables 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 del domicili habitual, 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 s'ha de fer mitjançant el justificant d'assistència que indiqui la data i l'hora d'inici i final de la prova, el 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 o filles prematurs o per hospitalització a continuació del part s'ha de fer amb el llibre de família i el certificat mèdic i el justificant o la 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 requereix un informe mèdic.
8. La justificació del permís per matrimoni s'ha de fer mitjançant un certificat de matrimoni o el llibre de família.
La justificació del permís per matrimoni en el cas de parelles estables s'ha de fer mitjançant un certificat de la inscripció en el Registre de Parelles Estables de les Illes Balears o una còpia de la resolució d'inscripció.
9. La justificació del permís per a la dona gestant es realitza mitjançant un justificant mèdic de les 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:
 - a) Qualsevol mesura judicial cautelar de protecció, de seguretat o d'assegurament vigent.
 - b) L'atestat elaborat per les forces i els cossos de seguretat que han presenciats directament alguna manifestació de violència masclista.
 - c) L'informe del Ministeri Fiscal.
 - d) L'informe mèdic, d'infermeria o psicològic d'una professional 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.
11. El permís per cura de fills o filles menors afectats de malaltia greu s'ha d'acreditar de la manera següent:
- a) La condició que l'altra persona progenitora o acollidora del menor està treballant s'ha d'acreditar 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 col·legi professional corresponent.
 - b) La presentació de la declaració responsable de l'altra persona progenitora 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) Per presentació de la 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 en què es justifiqui l'existència del permís.
12. A fi d'acreditar el permís per raó de violència terrorista, són mitjans de prova el reconeixement previ del Ministeri de l'Interior o una sentència judicial ferma, d'acord amb l'article 49 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual es estableix i s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.
13. La justificació corresponent s'ha 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 2
QUADRE DE TERMINIS DE RESOLUCIÓ DELS PERMISOS, LLICÈNCIES,
VACANCES I FLEXIBILITAT HORÀRIA PROCEDIMENT TERMINI

Procediment	Termini
Permís per mort, accident o malaltia greu d'un familiar	1 dia
Permís per trasllat del domicili habitual	3 dies
Permís per concórrer a exàmens finals i a altres proves definitives d'aptitud	3 dies
Permís per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part de les funcionàries embarassades	3 dies
Permís per a l'obtenció de la declaració d'idoneïtat en els casos d'adopció, acolliment o guarda amb finalitats d'adopció	3 dies

Permís per tractaments de fecundació assistida	3 dies
Permís per lactància de fills o filles menors de dotze mesos	10 dies
Permís per naixement de filles o fills prematurs o per hospitalització a continuació del part	1 dia
Permís de reducció de jornada per guarda legal o atenció directa	10 dies
Permís de reducció de jornada per atendre un familiar de primer grau per malaltia molt greu	3 dies
Reducció de jornada per a personal funcionari de més de seixanta anys	1 mes
Reducció de jornada per problemes de salut que no donin lloc a incapacitat temporal o permanent	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	3 dies
Permís per assumptes particulars	3 dies
Permís per matrimoni	15 dies
Permís de dona gestant	1 dia
Permís per naixement per a la mare biològica	1 dia
Permís per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció o acolliment	1 dia
Gaudi a temps parcial del permís per naixement per a la mare biològica, i del permís d'adopció, per guarda amb finalitats d'adopció o acolliment	1 dia
Permís per violència de gènere	1 dia
Permís per a les víctimes de terrorisme	1 dia
Permís per cura de fills o filles menors afectats de malaltia greu	10 dies
Permís per exercir funcions sindicals o de representació de personal	3 mesos
Vacances	1 mes
Llicència per assumptes propis	15 dies
Llicència per estudis	15 dies
Flexibilitat horària addicional per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral	15 dies
Flexibilitat de jornada durant els períodes de vacances escolars	15 dies