



## **Instrucció 8/2024 del director general del Servei de Salut per la qual s'aprova el *Manual de permisos i llicències***

El 28 de febrer de 2023 es va publicar en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* núm. 26 l'Acord del Consell de Govern de 27 de febrer pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 22 de desembre de 2022.

L'annex I d'aquest Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat regula les vacances, els permisos i altres mesures de conciliació del personal del Servei de Salut de les Illes Balears, per la qual cosa es va refondre la normativa que ja regulava aquestes matèries i s'hi van incorporar les novetats d'abast estatal.

Posteriorment es van aprovar algunes modificacions del Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, de manera que no consten en aquest Acord.

Per això s'ha entès que era oportú aprovar un manual de vacances, permisos i llicències del personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears com a eina de consulta perquè el personal conegui els seus drets, per assegurar una interpretació homogènia a totes les gerències i per garantir un funcionament adequat i l'assistència als treballadors.

L'article 69.5 de la Llei 5/2003, de 4 d'abril, de salut de les Illes Balears, estableix que el director general del Servei de Salut és l'òrgan superior de direcció i gestió de l'ens. Així mateix, la lletra t) de l'article 12 del Decret 39/2006, de 21 d'abril, pel qual s'aproven els estatuts de l'ens públic Servei de Salut de les Illes Balears, estableix que corresponen al director general del Servei de Salut la direcció superior i la coordinació general dels centres directius, mentre que la lletra u) del mateix article li atribueix la potestat de dictar les instruccions i les circulars relatives al funcionament i l'organització internes del Servei de Salut.

L'article 18.a) del Decret 79/2023, de 22 de setembre, pel qual s'estableix l'estructura orgànica bàsica del Servei de Salut de les Illes Balears, atribueix a la Direcció de Recursos Humans la funció de dirigir les relacions laborals amb les organitzacions sindicals i els òrgans de representació del personal i encarregar-se del seguiment i del control dels drets del personal.



Per tot això, d'acord amb l'article 21.2 de la Llei 3/2003, de 26 de març, de règim jurídic de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, dicta la següent

### **Instrucció**

1. Aquesta instrucció té per objecte aprovar el *Manual de permisos i llicències* —que s'annexa a aquesta instrucció— aplicable al personal estatutari i al personal funcionari del Servei de Salut de les Illes Balears representat a la Mesa Sectorial de Sanitat.
2. L'actualització o el desenvolupament del *Manual de permisos i llicències* i l'aprovació del formulari de sol·licitud s'han de fer per mitjà d'una instrucció o una resolució del director o directora de Recursos Humans del Servei de Salut.
3. Aquesta instrucció s'ha de publicar a la intranet dels Serveis Corporatius i al web del Servei de Salut.

El director general del Servei de Salut

# Manual de permisos i llicències





# Manual de permisos i llicències

## Autoria

- **Segura Robles, Verónica.** Subdirectora de Relacions Laborals i Atenció al Professional. Serveis Corporatius. Servei de Salut de les Illes Balears
- **García Diéguez, Cecilio.** Cap del Servei d'Elaboració, Coordinació i Producció Normativa. Serveis Corporatius. Servei de Salut de les Illes Balears
- **Romero Amengual, Maria Jesús.** Cap de servei de la Subdirecció de Relacions Laborals i Atenció al Professional. Serveis Corporatius. Servei de Salut de les Illes Balears
- **Prats Méndez, Silvia.** Tècnica de la funció administrativa del Servei d'Elaboració, Coordinació i Producció Normativa. Serveis Corporatius. Servei de Salut de les Illes Balears
- **Jiménez Ribas, Lucía.** Auxiliar de la funció administrativa del Servei d'Elaboració, Coordinació i Producció Normativa. Serveis Corporatius. Servei de Salut de les Illes Balears
- **Cavana Redel, Elena.** Tècnica de la funció administrativa de la Direcció General. Servei de Salut de les Illes Balears

### Revisió lingüística i maquetació

Servei de Planificació Lingüística. Serveis Corporatius del Servei de Salut de les Illes Balears

### Edició

Servei de Salut de les Illes Balears. Abril de 2024

### ISBN

978-84-09-61409-7

### Com citar aquest document

Segura Robles V, García Diéguez C, Romero Amengual MJ, Prats Méndez S, Jiménez Ribas L, Cavana Redel E. Manual de permisos i llicències. Palma: Servei de Salut de les Illes Balears; 2024.

### Llicència Creative Commons

Els continguts d'aquesta obra estan subjectes a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada 4.0 Internacional. La llicència es pot consultar clicant [aquí](#).



## Presentació

El 28 de febrer de 2023 es va publicar en el BOIB núm. 26 l'Acord del Consell de Govern de 27 de febrer de 2023 pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 22 de desembre de 2022.

En l'annex I d'aquest Acord de la Mesa Sectorial es regulen les vacances, els permisos i altres mesures de conciliació del personal del Servei de Salut de les Illes Balears refonent el règim regulador i introduint-hi així mateix novetats incorporades a la normativa d'àmbit estatal.

Tanmateix, després de la publicació de l'Acord s'han aprovat noves modificacions del Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, que, òbviament, no estaven previstes en l'Acord anterior.

Aquest MANUAL DE PERMISOS I LLICÈNCIES del personal estatutari del Servei de Salut pretén ser una eina de consulta perquè els treballadors coneguin els seus drets, per poder assegurar una interpretació homogènia en totes les gerències i per garantir el funcionament adequat del Servei de Salut.





## Índex de continguts

Vacances.....	9
Permís per assumptes particulars o de lliure disposició .....	14
Llicència per assumptes propis (sense sou).....	16
Permís per trasllat de domicili.....	18
Permís per mort .....	20
Permís per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari .....	22
Permís per assistir a exàmens oficials i altres proves definitives d'aptitud .....	24
Permís pel temps indispensable per complir deures inexcusables de caràcter públic o personal o atendre deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i la vida laboral.....	26
Permís per formar part d'una candidatura en eleccions de caràcter polític .....	30
Permís per acomplir funcions de representació sindical o del personal .....	31
Permís per a formació .....	32
Llicència per a formació .....	35
Permís per matrimoni, per registre o per constitució de parella de fet formalitzada per document públic.....	37
Permís per a tractaments de fecundació assistida.....	39
Permís per exàmens prenatals i tècniques de preparació del part .....	40
Permís per gestació .....	42
Permís pel naixement prematur d'un fill o hospitalització d'aquest després del part.....	43
Permís per naixement per a la mare biològica.....	45
Permís de lactància d'un fill de menys de dotze mesos .....	48
Permís per obtenir la declaració d'idoneïtat en els casos d'adopció, acolliment o guarda amb finalitat d'adopció .....	50
Permís per adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment temporal o permanent.....	51
Permís per al progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitat d'adopció, acolliment o adopció d'un fill.....	55
Permís parental per tenir cura d'un fill o d'un menor acollit durant més d'un any, fins que compleixi vuit anys .....	59
Permís per participar en programes d'ajuda i cooperació al desenvolupament.....	61
Permís per participar en emergències humanitàries .....	63
Permís per guarda legal o atenció directa .....	66
Permís per atendre un familiar de primer grau afectat per una malaltia molt greu .....	70
Permís per tenir cura d'un fill afectat per càncer o qualsevol altra malaltia greu.....	72
Permís per haver estat víctima de violència de gènere o violència sexual .....	78
Permís per haver estat víctima d'activitat terrorista.....	80
Reducció de jornada per al personal de més de seixanta anys.....	82
Reducció de jornada per problemes de salut que no generin incapacitat temporal o permanent .....	84
Flexibilitat horària .....	86



---

## Vacances

---

El personal estatutari té dret a disposar durant cada any natural d'unes vacances retribuïdes de **22 dies hàbils per cada any complet de servei actiu**, o bé els dies que li corresponguin en proporció al temps de servei prestat si aquest és inferior a 1 any.

La fracció que resulti del còmput proporcional operarà a favor del treballador si el primer decimal és igual o superior a 5, sempre que no se superi el període de durada màxima i sense perjudici de les adaptacions que s'estableixin per als horaris especials i les reduccions de jornada.

### Normativa

#### Estatal

- Art. 50 del Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.
- Art. 53 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut.
- Reial decret 1181/1989, de 29 de setembre, pel qual es dicten normes d'aplicació de la Llei 70/1978, de 26 de desembre, de reconeixement de serveis previs en l'Administració pública al personal estatutari de l'Institut Nacional de la Salut.

#### Autonòmica

Capítol II (art. 4-10) de l'annex I de l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 22 de desembre de 2022 pel qual es desenvolupen mesures organitzatives i de gestió en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, ratificat per l'Acord del Consell de Govern de 27 de febrer de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

### Durada

22 dies hàbils o els dies que corresponguin proporcionalment.

#### Dies addicionals de vacances anuals (art. 5)

- a) 1 dia hàbil de vacances addicional a partir dels 15 anys de servei.
- b) 2 dies hàbils de vacances addicionals a partir dels 20 anys de servei.
- c) 3 dies hàbils de vacances addicionals a partir dels 25 anys de servei.
- d) 4 dies hàbils de vacances addicionals a partir dels 30 anys de servei.

<i>Servei</i>	<i>Dies addicionals</i>
15 anys.....	1
20 anys.....	2
25 anys.....	3
30 anys.....	4

Es pot disposar dels dies addicionals de vacances per antiguitat **a partir de l'any natural següent** a la data en què es compleixin els períodes de serveis assenyalats en el paràgraf anterior.

A l'efecte de computar els anys de servei que donen dret als dies addicionals de vacances, cal tenir en compte la totalitat dels serveis prestats en qualsevol administració o entitat pública, reconeguts o acreditats, de conformitat amb el Reial decret 1181/1989, de 29 de setembre, pel qual es dicten normes d'aplicació de la Llei 70/1978, de 26 de desembre, de reconeixement de serveis previs a l'Administració pública al personal estatutari de l'Institut Nacional de la Salut, els quals s'han d'acreditar aportant el certificat corresponent expedit per la unitat de recursos humans.

### Termini màxim per resoldre

15 dies hàbils.

### Efecte del silenci administratiu

Estimatori.

### Observacions

#### Període de vacances (art. 6)

El període ordinari abasta del dia 1 de juny al 30 de setembre; no obstant això, els gerents territorials poden aprovar altres períodes ordinaris depenent de les necessitats organitzatives i/o assistencials dels diferents serveis.

Dins el període ordinari, s'han de disposar preferentment de manera ininterrompuda, però poden ser no consecutives sempre que les necessitats del servei ho permetin i el període compregui un mínim de 5 dies hàbils consecutius, tot això sens perjudici de les adaptacions que s'estableixin per als horaris especials.

Es pot autoritzar el permís de vacances fora del període ordinari establert sempre que les necessitats del servei ho permetin, però es pot denegar per resolució motivada.

#### Pla de vacances (art. 7)

El pla de vacances de cada unitat s'ha d'aprovar abans del 1r de maig. S'ha de publicar a la intranet corporativa del Servei de Salut i s'ha de fer constar en les planificacions individuals de cada treballador.

El pla de vacances ha d'intentar compatibilitzar les preferències de tots els membres de la unitat. Si no s'assoleix l'acord, s'ha de sortejar el mes o el període de disputa i establir un sistema rotatori que servirà de base per als anys següents.

### **Concessió de vacances (art. 8)**

Les gerències territorials han d'establir d'ofici un torn de vacances per a les persones que no cursin la sol·licitud en el termini establert en el paràgraf anterior, que s'ha de notificar a l'interessat amb prou antelació.

No es permet fer canvis en les sol·licituds de vacances que alterin el pla de vacances aprovat a cada unitat. Excepcionalment, les peticions posteriors de canvis en les dates demanades només es poden autoritzar per raons personals que impedeixin o dificultin disposar-ne en les dates concedides inicialment, sempre que l'autorització no perjudiqui el funcionament normal del servei.

Per necessitats del servei motivades degudament, l'òrgan competent pot modificar les vacances concedides. En aquest cas cal donar audiència prèviament al treballador afectat per mitjà d'una resolució motivada, que cal notificar-li amb una antelació de 15 dies, com a mínim, a l'inici del període de vacances.

En aquest cas, si la modificació acordada ocasiona un perjudici econòmic al treballador pel fet d'haver reservat o adquirit bitllets de transport, cal indemnitzar-lo pel valor d'aquests bitllets sempre que sigui impossible retornar-los.

Si es produeixen noves incorporacions de personal a una unitat o un servei, cal respectar la programació de vacances de la unitat de destinació, de manera que s'hi ha d'incloure les persones incorporades perquè disposin de les vacances segons les necessitats assistencials de la unitat o del servei de destinació.

El personal que, per necessitats de servei, sigui traslladat funcionalment d'una unitat o un servei després de la publicació del pla de vacances conservarà el torn de vacances que li corresponia.

Amb subordinació a les necessitats del servei, motivades degudament, es poden acumular les vacances anuals a la resta dels permisos establerts sempre que en la regulació d'aquests no es disposi res diferent.

### **Interrupció de les vacances (art. 9)**

En els casos en què les situacions de **permís per naixement per a la mare biològica, permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, incapacitat temporal, i risc durant la lactància o l'embaràs** impedeixin iniciar les vacances dins l'any natural al qual corresponen, o si una vegada iniciat el període de vacances sobrevé una de les situacions esmentades, cal reconèixer al treballador afectat 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 encara que hagi acabat l'any natural al qual corresponguin i sempre que no hagin passat més de 18 mesos a partir de l'any en què s'hagin originat, i s'hauran d'agafar de manera ininterrompuda en acabar el període de baixa laboral o la situació que hagi provocat la interrupció.

### Supòsits especials (art. 10)

- El període de vacances no modifica el nombre de jornades de feina de matí, horabaixa i/o nit que correspongui a cadascú d'acord amb la jornada ponderada anual.
- En cas de fraccionament de les vacances en dos períodes o més, la suma ha de ser de 22 dies hàbils.
- **Els treballadors que tenguin una distribució irregular de la jornada** —sigui de 24 hores o una altra jornada especial diferent de la prevista en la taula de jornada ponderada anual— poden disposar de les vacances de manera proporcional al nombre d'hores anuals de servei que resulti de la seva jornada especial, amb el màxim previst legalment, de manera que puguin complir la jornada ponderada anual.
- **Els treballadors que accedeixin a la jubilació** poden disposar de la part proporcional de vacances que els correspongui fins a la data en què estigui prevista la baixa. S'ha d'actuar igual en el cas dels treballadors que, iniciat l'any natural, deixin de prestar servei al Servei de Salut perquè hagin accedit a qualsevol situació administrativa prevista en la legislació vigent.

En cas de jubilació, el període de vacances anual pot ser substituït per una compensació econòmica.

- Si la data de la jubilació o d'accés a la situació administrativa no s'ha sabut amb prou antelació i s'han agafat més dies de vacances dels que corresponen per la prestació de serveis, es deduiran en la liquidació pertinent els havers corresponents als dies de vacances agafats en excés.
- **Als treballadors que han tingut un permís sense sou** i han agafat més dies de vacances dels que els corresponien per la prestació dels serveis se'ls deduiran en la liquidació pertinent els havers corresponents als dies agafats de més.
- **Als treballadors amb un permís de reducció de jornada** els correspon un període de vacances proporcional a la jornada treballada realment. A aquest efecte, cal prendre com a barem les hores de jornada anual treballades efectivament.
- **Els treballadors amb un permís de reducció de jornada de manera acumulada** han de disposar, com a regla general, dels dies hàbils de vacances per any natural de manera proporcional entre els dies de prestació de serveis i la reducció de jornada.
- **Els treballadors que estiguin prestant servei en la modalitat de teletreball** han de disposar d'aquests dies de permís de manera proporcional entre els dies de prestació presencial i els de prestació no presencial.

### **Sol·licitud**

Cada treballador ha de cursar la sol·licitud de vacances en el període que la gerència territorial corresponent hagi establert.

La sol·licitud s'ha de fer per mitjà de l'aplicació informàtica de la gerència territorial o del procediment normalitzat de la gerència per a cada unitat o servei.

### **Justificació**

No en requereix.

## Permís per assumptes particulars o de lliure disposició

El personal estatutari té dret a un permís per assumptes particulars o de lliure disposició d'un total de 6 dies per cada any natural o els que corresponguin en proporció (en aquest cas, la fracció opera a favor del treballador si el primer decimal és igual o superior a 5), sense perjudici de les adaptacions que s'estableixin per als horaris especials.

### Normativa

#### Estatut

Art. 48.k) del Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

#### Autonòmica

Art. 15 de l'annex I de l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 22 de desembre de 2022 pel qual es desenvolupen mesures organitzatives i de gestió en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, ratificat per l'Acord del Consell de Govern de 27 de febrer de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

### Durada

Per cada any natural hom té dret a un total de 6 dies per assumptes particulars o de lliure disposició, sense perjudici de les adaptacions que s'estableixin per als horaris especials. En el càlcul dels dies que corresponguin proporcionalment si no s'ha treballat 1 any complet, la fracció anirà a favor del treballador si el primer decimal és igual o superior a 5.

Es pot disposar dels dies addicionals d'assumptes particulars o de lliure disposició a partir del moment en què es meritin.

Es disposa de 2 dies addicionals de permís per assumptes particulars en complir el sisè trienni, que s'incrementa en 1 dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè.

<i>Trienni</i>	<i>Dies addicionals</i>
Sisè.....	2
Vuitè.....	3
Novè.....	4
Desè.....	5
(...)	



### **Termini màxim per resoldre**

Ha de ser autoritzat dins el termini dels 7 dies hàbils anteriors a la data prevista.

### **Efecte del silenci administratiu**

Estimatori.

### **Observacions**

El personal que presti servei en la modalitat de teletreball ha de disposar d'aquests dies de permís de manera proporcional entre els dies de prestació presencial i els dies de prestació no presencial.

El període en què s'han d'agafar va del 1r de gener al 30 d'abril de l'any següent, però està supeditat a les necessitats del servei. La denegació ha de ser motivada degudament.

El personal que presti servei de jornada ordinària, en part o en la totalitat de la jornada, durant l'horari comprès entre les 8.00 i les 23.59 h dels dies 24 i 31 de desembre té dret a disposar d'una compensació horària idèntica al torn complet treballat durant cadascun d'aquests dies, que tenen la consideració de no laborables i són objecte del mateix tractament que els dies per assumptes particulars.

Amb subordinació a les necessitats del servei motivades degudament, aquests dies de permís es poden acumular als de les vacances anuals.

### **Sol·licitud**

La sol·licitud s'ha de cursar amb una antelació mínima de 15 dies hàbils a la data prevista, llevat dels casos excepcionals, per mitjà de l'aplicació informàtica de la gerència territorial o per mitjà del procediment normalitzat de la gerència per a cada unitat o servei.

### **Justificació**

No en requereix.

---

## Llicència per assumptes propis (no retribuïda)

---

El personal estatutari té dret a una llicència sense sou per assumptes propis amb una durada màxima de fins a 3 mesos anuals, subordinat a les necessitats del servei.

### Normativa

Art. 31 i 33 de l'annex I de l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 22 de desembre de 2022 pel qual es desenvolupen mesures organitzatives i de gestió en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, ratificat per l'Acord del Consell de Govern de 27 de febrer de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

### Durada

- Màxim de 3 mesos anuals.
- Per facilitar la cobertura de la plaça, la sol·licitud de la llicència —llevat d'excepcions justificades— ha de ser com a mínim per setmanes, quinzenes o mesos complets.

### Termini màxim per resoldre

La sol·licitud d'una llicència que NO SUPERI el període d'1 mes s'ha de resoldre i notificar a l'interessat en els **7 dies hàbils previs a la data sol·licitada** (o a l'inici del període sol·licitat).

La sol·licitud d'una llicència que superi el període d'1 mes s'ha de resoldre i notificar a l'interessat en els **15 dies hàbils previs a la data d'inici del període sol·licitat**.

### Efecte del silenci administratiu

Estimatori.

### Observacions

- Aquesta llicència no dona dret a cap retribució i suposa la reducció dels dies de vacances i de lliure disposició. No obstant això, el treballador ha d'estar 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.
- No es pot agafar aquesta llicència durant el període ordinari de vacances ni les festes de Nadal o de Setmana Santa, ni es pot acumular a les vacances anuals ordinàries ni als dies de permís per assumptes propis sol·licitats durant les festes de Nadal o Setmana Santa, llevat de les situacions excepcionals i justificades degudament.

- La sol·licitud d'aquesta llicència ha d'estar justificada per l'interessat a fi de valorar l'autorització. Cada sol·licitud s'estudia individualment, i la concessió o la denegació estan condicionades a les raons adduïdes en la sol·licitud i a la incidència en el servei o en la unitat corresponent. La denegació s'ha de notificar per escrit i s'ha de motivar degudament.
- El temps d'aquesta llicència és computable a l'efecte de l'antiguitat.
- Particularitats si el sol·licitant té la condició de personal temporal:
  - A l'hora de concedir el permís cal tenir en compte el motiu que va justificar el nomenament.
  - El permís queda sotmès a totes les vicissituds que pugui patir la plaça que ocupa com a tal.

### Renúncia del permís

La renúncia al permís, una vegada concedit, s'ha de cursar amb una antelació de 15 dies hàbils a la data prevista si es tracta d'un permís que no supera 1 mes i amb una antelació de 30 dies hàbils si es tracta d'un permís que supera el període d'1 mes.

### SoHicitud

- La sol·licitud d'una **llicència que no superi el període d'1 mes** s'ha de cursar amb una antelació mínima de **15 dies hàbils a la data soHicitada** (o a l'inici del període soHicitat).
- La sol·licitud d'una **llicència que superi el període d'1 mes** s'ha de cursar amb una antelació mínima de **30 dies hàbils a l'inici del període soHicitat**.
- La sol·licitud s'ha de cursar per mitjà de l'aplicació informàtica de la gerència territorial o d'un procediment normalitzat de la gerència per a cada unitat o servei.

### Justificació

No en requereix.

---

## Permís per trasllat de domicili

---

El personal estatutari disposa d'1 dia hàbil per trasllat de domicili si no implica un canvi de municipi, i de 3 dies hàbils si implica un canvi de municipi.

### Normativa

#### Estatat

Art. 48.b) del Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

#### Autonòmica

Art. 12 de l'annex I de l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 22 de desembre de 2022 pel qual es desenvolupen mesures organitzatives i de gestió en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, ratificat per l'Acord del Consell de Govern de 27 de febrer de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

### Durada

- Sense canvi de municipi de residència: **1 dia hàbil**.
- Amb canvi de municipi de residència: **3 dies hàbils**.

### Termini màxim per resoldre

3 dies.

### Efecte del silenci administratiu

Estimatori.

### Observacions

El permís s'ha d'entendre referit al dia en què s'efectuï el trasllat de domicili a la localitat de residència; quan tengui una durada superior a 1 dia hàbil, s'ha de disposar del permís amb caràcter ininterromput.

No es podrà disposar d'un nou permís per canvi de domicili fins que no hagi passat 1 any des del permís anterior.

### Sol·licitud

Per mitjà de l'aplicació informàtica de la gerència territorial o per mitjà del procediment normalitzat de la gerència per a cada unitat o servei.

## **Justificació**

El permís s'ha de justificar presentant un certificat expedit per l'ajuntament en què s'acrediti el canvi de domicili, o bé qualsevol altre document que acrediti de manera fefaent el trasllat.

---

## Permís per mort

---

El personal estatutari té dret a dies de permís per la mort del cònjuge, la parella de fet o d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

### Normativa

#### Estatat

Art. 48.a) del Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

#### Autonòmica

Art. 11 de l'annex I de l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 22 de desembre de 2022 pel qual es desenvolupen mesures organitzatives i de gestió en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, ratificat per l'Acord del Consell de Govern de 27 de febrer de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

### Durada

Per la mort del cònjuge, de la parella de fet o d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat:

- **3 dies hàbils** si ha mort a la mateixa localitat que el treballador afectat.
- **5 dies hàbils** si ha mort a una localitat diferent de la del treballador afectat.

Per la mort d'un familiar de segon grau de consanguinitat o afinitat:

- **2 dies hàbils** si ha mort a la mateixa localitat que el treballador afectat.
- **4 dies hàbils** si ha mort a una localitat diferent de la del treballador afectat.

### Termini màxim per resoldre

1 dia.

### Efecte del silenci administratiu

Estimatori.

### Observacions

El còmput del permís s'inicia a **elecció de l'interessat, o bé el dia en què tengui lloc l'òbit** o a partir del primer dia hàbil següent. Cal agafar els dies de permís de manera **continuada**, és a dir, no es pot fragmentar en períodes diferents.

Si concorren un accident o una malaltia greu i una mort, la mort i la malaltia o l'accident greu d'un familiar són supòsits de fet diferents i cadascun merita el permís corresponent. Per això, si la mort s'esdevé durant el període en què s'està de permís per accident o malaltia greu del mateix familiar, aquest s'ha de suspendre i s'ha d'iniciar a partir de la mort el permís previst per donar cobertura a aquesta altra situació.

### **Sol·licitud**

Per mitjà de l'aplicació informàtica de la gerència territorial o per mitjà del procediment normalitzat de la gerència per a cada unitat o servei.

### **Justificació**

- La mort s'ha d'acreditar amb el certificat de defunció.
- El grau de parentiu i la relació familiar s'ha d'acreditar amb el llibre o els llibres de família, una certificació d'un registre d'unions de fet o un document públic de formalització de la parella de fet.

---

## Permís per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari

---

El personal estatutari té dret a dies de permís per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari del cònjuge o parella de fet i de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, i també qualsevol altra persona diferent de les anteriors que convisqui amb el treballador al mateix domicili i que requereixi que aquest el cuidi de manera efectiva.

### Normativa

#### Estatal

- Art. 48.a) del Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

#### Autonòmica

Art. 11 de l'annex I de l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 22 de desembre de 2022 pel qual es desenvolupen mesures organitzatives i de gestió en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, ratificat per l'Acord del Consell de Govern de 27 de febrer de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

### Durada

La **durada màxima** del permís, sempre que estigui **acreditat per mitjà del certificat\*** corresponent, és la següent:

- **5 dies hàbils:** cònjuge, parella de fet, familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat, o convivent.
- **4 dies hàbils:** familiar de segon grau de consanguinitat o afinitat.

En cas que en el certificat no s'indiqui el nombre de dies de repòs, hi correspondrà 1 dia.

\* És important tenir en compte que els dies de permís són dies hàbils, mentre que els dies de repòs que indiqui el certificat fan referència a dies naturals.

### Termini màxim per resoldre

1 dia.

### Efecte del silenci administratiu

Estimatori.



## Observacions

Als efectes d'aquest permís s'entén per *malaltia greu* la qualificada com a tal pel metge corresponent. S'hi inclouen les malalties o lesions físiques o psíquiques amb seqüeles permanents que limitin l'activitat habitual, independentment de si ha calgut hospitalització, sempre que ho determini l'informe mèdic i estiguin incloses en la cartera de serveis.

En cas d'accident o malaltia greu, el còmput del permís **s'inicia a elecció de l'interessat**, i els dies s'han d'agafar de manera **continuada** mentre duri el supòsit de fet causant.

Si hi concorren un accident o una malaltia greu i una mort, la mort i la malaltia o l'accident greu d'un familiar són supòsits de fet diferents i cadascun merita el permís corresponent. Per això, si la mort s'esdevé durant el període en què s'està de permís per accident o malaltia greu del mateix familiar, s'ha de suspendre i a partir de la mort del familiar s'ha d'iniciar el permís previst per donar cobertura a aquesta situació.

Es pot agafar aquest permís una sola vegada per una mateixa causa i un mateix subjecte causant dins dels **6 mesos naturals** següents a la data en què s'hagi produït el fet que hagi motivat el permís.

En els **permisos** per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica **sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari**, l'informe mèdic o certificat ha d'establir la durada del repòs que sigui necessari.

## SoHicitud

Per mitjà de l'aplicació informàtica de la gerència territorial o per mitjà del procediment normalitzat de la gerència per a cada unitat o servei.

## Justificació

- El permís s'ha de justificar amb un informe (seguint el model oficial) del metge de família o especialista al qual estigui adscrita la persona causant del permís, un certificat del centre sanitari on hagi tingut lloc l'hospitalització, acompanyat —si escau— d'un informe que acrediti la necessitat de repòs domiciliari i indiqui els dies necessaris de repòs.
- El grau de parentiu o la relació familiar s'han d'acreditar amb el llibre o els llibres de família, un certificat d'un registre de parelles estables o un document públic de formalització de la parella de fet.
- La convivència amb el treballador al mateix domicili s'ha d'acreditar amb un certificat d'empadronament o de convivència.

---

## Permís per assistir a exàmens oficials i altres proves definitives d'aptitud

---

Es concedeix un permís per assistir a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud quan es tracti d'estudis per obtenir un títol oficial, acadèmic o professional, o per fer proves de processos selectius a llocs de feina de l'Administració pública.

### Normativa

#### Estatut

Art. 48. del Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

#### Autonòmica

Art. 13 de l'annex I de l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 22 de desembre de 2022 pel qual es desenvolupen mesures organitzatives i de gestió en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, ratificat per l'Acord del Consell de Govern de 27 de febrer de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

### Durada

El permís comprèn les hores de la jornada laboral necessàries per a aquesta finalitat:

- **Dins la jornada laboral:** les hores necessàries, incloent-hi el temps indispensable per traslladar-se al lloc de la prova.
- **Fora de la jornada laboral:** no hi pertoca, llevat del temps mínim indispensable per traslladar-se al lloc de la prova, que en cap cas comprèn un dia diferent a aquell en què es farà.

### Termini màxim per resoldre

3 dies.

### Efecte del silenci administratiu

Estimatori.

### Observacions

Les gerències territorials han de facilitar el canvi de torn als treballadors que demanin aquest permís i tinguin assignat un torn nocturn el dia anterior a l'examen o la prova.

### **Conceptes:**

- Exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud: es considera que es limita a les de centres oficials o que tenen conseqüències oficials.
- Temps indispensable: no implica el dia complet, sinó les hores de la jornada laboral necessàries per a aquesta finalitat.

### **Sol·licitud**

Per mitjà de l'aplicació informàtica de la gerència territorial o per mitjà del procediment normalitzat de la gerència per a cada unitat o servei.

### **Justificació**

Aquest permís s'ha de justificar amb un certificat d'assistència a l'examen o la prova expedit pel centre corresponent, en el qual han de constar el lloc, el dia i l'hora.

---

## Permís pel temps indispensable per complir deures inexcusables de caràcter públic o personal o atendre deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i la vida laboral

---

El personal estatutari té dret als permisos necessaris per complir els deures següents:

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

### Normativa

#### Estatat

Art. 48.j) del Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

#### Autonòmica

Art. 14 de l'annex I de l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 22 de desembre de 2022 pel qual es desenvolupen mesures organitzatives i de gestió en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, ratificat per l'Acord del Consell de Govern de 27 de febrer de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

### Durada

La durada es limita al temps indispensable per complir els deures que justifiquen el permís. El temps indispensable —llevat que es justifiqui documentalment— està limitat a un màxim de 4 hores. En qualsevol cas, s'entendrà justificat un període més llarg en els supòsits en què la legislació específica ho prevegi i quan per complir el deure calgui desplaçar-se a una altra illa o a una altra comunitat autònoma; en aquest cas el permís es concedirà pel dia complet.

### Termini màxim per resoldre

3 dies.

### Efecte del silenci administratiu

Estimatori.

## Observacions

El deure inexcusable ha de ser personalíssim i sempre s'ha de justificar degudament la impossibilitat de complir-lo fora de la jornada laboral.

A l'efecte d'aquest permís, s'entenen *per deure inexcusable de caràcter públic o personal* els casos següents:

- a) La compareixença obligatòria per mitjà d'una citació instada per un òrgan judicial o una comissaria, i també la compareixença a qualsevol altre organisme oficial. No obstant això, no es concedirà el permís si la compareixença judicial sigui a causa d'un peritatge en el marc d'una segona activitat professional.
- b) L'exercici del dret de sufragi actiu i la participació en un procés electoral en els termes prevists en els articles 28.1, 76.4 i 78.4 de la Llei orgànica 5/1985, de 19 de juny, del règim electoral general, sens perjudici dels permisos derivats de participar en una candidatura electoral, que estan regulats per la legislació de règim electoral general.
- c) L'assistència a reunions d'òrgans de govern i comissions que en depenguin quan derivin estrictament del càrrec electiu de regidor, diputat o senador.
- d) L'assistència a reunions com a membre d'òrgans de govern de col·legis professionals.
- e) L'assistència com a membre a les sessions d'un tribunal de selecció o provisió (amb nomenament de l'autoritat competent) pel temps indispensable per assistir-hi.
- f) La renovació del document d'identitat i/o del passaport.
- g) L'examen o la renovació del permís de conduir.
- h) L'assistència a consultes o revisions mèdiques, proves diagnòstiques i tractaments, tant a centres sanitaris públics com privats, sempre que estiguin prevists dins la cartera de serveis del sistema sanitari públic, inclosos els que s'hagin de fer en algun centre sanitari de fora de les Illes Balears, que han de disposar d'una derivació.
- i) Els deures l'incompliment dels quals generi al treballador una responsabilitat d'ordre civil, penal o administrativa.

Es considera *deure relacionat amb la conciliació de la vida familiar i la vida laboral* haver de dur a terme activitats vinculades directament a l'àmbit familiar del treballador **sempre que els seus familiars estiguin en una situació de dependència directa seva i no es tracti d'una situació protegida específicament per algun altre permís regulat.**

A l'efecte d'aquest permís, s'entenen per *deures relacionats amb la conciliació de la vida personal i la vida familiar* els casos següents:

- a) L'acompanyament de fills menors d'edat, de familiars que depenguin directament del treballador o de persones amb alguna discapacitat física, psíquica o sensorial a visites mèdiques, a tractaments de quimioteràpia, radioteràpia i diàlisi, o a intervencions mèdiques invasives (biòpsia, colonoscòpia, gastroscòpia i altres de característiques similars). La sol·licitud del permís s'ha de cursar prèviament i s'hi ha d'indicar l'hora prevista.

Si se sol·licita aquest permís per acompanyar un fill discapacitat major d'edat, cal acreditar que necessita acompanyament perquè no es pot valer per si mateix a causa de la discapacitat, d'una malaltia o de l'estat de salut.

Així mateix, a aquest efecte es consideren familiars que depenen directament del treballador els de primer grau de consanguinitat o afinitat que, atès el seu estat de salut, no es puguin valer per si mateixos per acudir a la consulta. També tenen aquesta consideració els de segon grau que convisquin amb el treballador i pateixin alguna malaltia molt greu que els impedeixi valer-se per si mateixos per acudir a la consulta.

A l'efecte d'aquest apartat, s'entenen per *malaltia molt greu* les incloses en l'annex del Reial decret 1148/2011 o en la normativa aplicable

- b) L'assistència a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques al centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebí tractament el fill 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. Poden disposar d'aquest permís únicament el pare o la mare en el supòsit que ambdós facin feina, de manera que el sol·licitant ha d'acreditar documentalment que l'altre progenitor fa feina i que no ha agafat aquest mateix permís.
- c) L'estada a l'àrea d'urgències o a la unitat pediàtrica d'estada curta d'un fill menor d'edat o incapacitat. Només una de les persones que en tinguin la pàtria potestat o la tutela pot disposar d'aquest permís.
- d) En qualsevol cas, es concedirà aquest permís al treballador per la totalitat de la jornada laboral durant els dies que duri l'estada si el menor i qui en tinguin la pàtria potestat o la tutela resideixen a Mallorca, Menorca, Eivissa o Formentera, i si està ingressat en un hospital d'una altra illa o d'una altra comunitat autònoma. Només una de les persones que en tinguin la pàtria potestat o la tutela pot disposar d'aquest permís.

## SoHicitud

Per mitjà de l'aplicació informàtica de la gerència territorial o per mitjà del procediment normalitzat de la gerència per a cada unitat o servei.

## Justificació

Aquest permís s'ha de justificar amb la documentació pertinent, que sempre ha d'incloure el certificat del centre oficial o del centre sanitari on s'hagi complert el deure i, si escau, una fotocòpia del llibre de família, dels certificats del registre civil, del certificat de discapacitat o dels documents equivalents.

Quan es tracti d'acreditar la dependència directa d'ancians, servirà com a justificació el document oficial que certifiqui que el familiar requereix l'ajuda d'una altra persona per a les tasques bàsiques de la vida diària, o qualsevol altre document que acrediti la convivència en els casos en què es requereixi.

---

## Permís per formar part d'una candidatura en eleccions de caràcter polític

---

Tot treballador estatutari que es presenti com a candidat en un procés electoral ha de ser dispensat de prestar servei a la seva unitat durant el temps que duri la campanya electoral.

### Normativa

#### Estatutal

Art. 13.5 del Reial decret 605/1999, de 16 d'abril, de regulació complementària dels processos electorals.

#### Autonòmica

Art. 17 de l'annex I de l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 22 de desembre de 2022 pel qual es desenvolupen mesures organitzatives i de gestió en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, ratificat per l'Acord del Consell de Govern de 27 de febrer de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

### Durada

Durant el temps que duri la campanya electoral.

### Termini màxim per resoldre

10 dies.

### Efecte del silenci administratiu

Estimatori.

### Sol·licitud

Per mitjà de l'aplicació informàtica de la gerència territorial o del procediment normalitzat de la gerència per a cada unitat o servei.

### Justificació

Certificat del partit polític que acrediti la candidatura del treballador.



---

## Permís per acomplir funcions de representació sindical o del personal

---

El personal que compleixi funcions de representació sindical o del personal té dret al permís corresponent, de conformitat amb les circumstàncies, els terminis, els requisits i les prescripcions que estableixin la normativa vigent i els pactes o acords aplicables.

### Normativa

#### Estatat

Art. 48.c) del Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

#### Autonòmica

Art. 18 de l'annex I de l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 22 de desembre de 2022 pel qual es desenvolupen mesures organitzatives i de gestió en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, ratificat per l'Acord del Consell de Govern de 27 de febrer de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

### Durada

Crèdit horari sindical pel temps concedit per mitjà d'una resolució de l'òrgan competent.

### Termini màxim per resoldre

3 mesos.

### Efecte del silenci administratiu

Estimatori.

### Sol·licitud

Per mitjà de l'aplicació informàtica de la gerència territorial o del procediment normalitzat de la gerència per a cada unitat o servei.

### Justificació

Per mitjà de la resolució de concessió del crèdit horari.

---

## Permís per a formació

---

El personal estatutari té dret a un permís retribuït per assistir a cursos de capacitatíó organitzats pel Servei de Salut de les Illes Balears, per altres administracions públiques o per organitzacions sindicals o entitats sense ànim de lucre en virtut de convenis subscrits amb les administracions públiques o amb universitats, o bé que hagin estat acreditats i/o subvencionats, i que s'imparteixin durant l'horari laboral.

### Normativa

Art. 19 de l'annex I de l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 22 de desembre de 2022 pel qual es desenvolupen mesures organitzatives i de gestió en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, ratificat per l'Acord del Consell de Govern de 27 de febrer de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

### Durada

Màxim 40 hores l'any.

### Termini màxim per resoldre

5 dies hàbils, comptadors des de l'endemà de la data en què s'hagi cursat la sol·licitud.

### Efecte del silenci administratiu

Estimatori.

### Observacions

Objecte de la formació prevista per a aquest permís:

- a) Formació del personal per adquirir les aptituds o les habilitats necessàries per acomplir de manera adequada i eficient les funcions pròpies del lloc de feina.
- b) Formació del personal en matèria de prevenció de riscos laborals relacionada amb el seu lloc de feina.
- c) Adaptació del personal a un nou lloc de feina o implantació de noves tecnologies o tècniques imprescindibles per acomplir correctament les funcions del lloc de feina.



El **nombre màxim d'hores** per assistir a cursos, jornades i congressos de perfeccionament professional que s'imparteixin durant l'horari laboral el contingut dels quals estigui relacionat directament amb la categoria professional o la carrera professional corresponent és de **40 hores l'any**.

Es concedirà aquest permís amb l'autorització prèvia del superior jeràrquic i sempre que les necessitats del servei ho permetin, de manera degudament motivada.

### **Personal del Servei d'Urgències d'Atenció Primària (SUAP) i de la Gerència del SAMU 061**

Si el destinatari dels cursos és el personal d'emergències que presta servei al Servei d'Urgències d'Atenció Primària (SUAP) o a la Gerència del 061, aquest personal té dret a un **permís addicional** al permís màxim de 40 hores —percebut les retribucions totals— amb un **límit màxim de 46 hores l'any**. Aquest permís té per objecte la rotació d'aquest personal pels serveis hospitalaris de la xarxa assistencial del Servei de Salut i s'ha d'ajustar als criteris de formació reglada i continuada aplicables.

Les gerències territorials han d'intentar facilitar el canvi de torn als treballadors que demanin aquest permís i tinguin assignat un torn nocturn el dia anterior a l'activitat formativa.

### **Permisos addicionals de formació**

Es poden concedir permisos amb retribució total o parcial, sens perjudici de les indemnitzacions que pertoquin per raó del servei, a més de l'abonament de les despeses de matriculació, taxes i altres amb motiu d'estudis o d'assistència a cursos de formació o especialització, o a qualsevol altra activitat formativa que tenguin relació directa amb les funcions dels serveis sanitaris i resultin d'interès rellevant per al centre de feina o el mateix Servei de Salut.

Com a requisit previ per concedir aquests permisos s'exigirà el compromís del treballador de continuar vinculat al Servei de Salut durant els terminis que s'estableixin en la resolució de concessió, comptadors des del final del permís, de manera que incomplir aquest compromís obligarà el treballador a retornar la part proporcional de les quantitats percebudes durant el permís.

En acabar el període de permís, el treballador ha de presentar a l'òrgan competent una memòria del treball desenvolupada i un certificat acadèmic dels estudis cursats; en cas contrari, estarà obligat a reintegrar les retribucions percebudes.

Es poden concedir permisos no retribuïts o amb retribució parcial per assistir a cursos o seminaris de formació o activitats o tasques docents o de recerca sobre matèries relacionades amb les activitats del Servei de Salut.

## **Sol·licitud**

- S'ha de sol·licitar amb una antelació mínima de 15 dies.
- Per mitjà de l'aplicació informàtica de la gerència territorial o per mitjà d'un procediment normalitzat de la gerència per a cada unitat o servei.

## **Justificació**

Autorització prèvia del superior jeràrquic, sempre que les necessitats del servei ho permetin.

---

## Llicència per a formació

---

El personal estatutari fix pot disposar d'una llicència per cursar estudis sobre matèries relacionades directament amb la plaça o el lloc de feina que ocupa sempre que les necessitats del servei no ho impedeixin.

### Normativa

Art. 32 i 33 de l'annex I de l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 22 de desembre de 2022 pel qual es desenvolupen mesures organitzatives i de gestió en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, ratificat per l'Acord del Consell de Govern de 27 de febrer de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

### Durada

La **durada màxima de la llicència és de 12 mesos** cada 3 anys si és per interès exclusiu del treballador o de **18 mesos** cada 3 anys si és per interès del Servei de Salut.

### Termini màxim per resoldre

- La sol·licitud d'una llicència que no superi el període d'1 mes s'ha de resoldre i notificar al treballador en els **7 dies hàbils previs** a la data sol·licitada (o a l'inici del període sol·licitat).
- La sol·licitud d'una llicència que superi el període d'1 mes s'ha de resoldre i notificar al treballador en els **15 dies hàbils previs** a la data d'inici del període sol·licitat.

### Efecte del silenci administratiu

Estimatori.

### Observacions

- Si la llicència es concedeix per interès exclusiu del treballador, no té dret a percebre cap retribució. A més, suposa la reducció del nombre de dies de vacances i de lliure disposició, però el treballador no causa baixa en el règim de la Seguretat Social.
- Si la llicència es concedeix per interès del Servei de Salut, el treballador té dret a rebre íntegrament les retribucions. En aquest cas ha de constar expressament en la resolució de concessió i cal informar-ne la Junta de Personal.

- Les llicències de durada inferior a 12 mesos no es poden agafar durant el període ordinari de vacances o les festes de Nadal o Setmana Santa ni es pot acumular a les vacances anuals ordinàries ni als dies de permís per assumptes propis demanats durant les festes de Nadal o de Setmana Santa, excepte en situacions excepcionals justificades degudament.
- La sol·licitud ha d'estar justificada pel treballador per poder decidir si s'autoritza o no. La concessió o la denegació estan condicionades a les raons adduïdes en la sol·licitud però també a la incidència en el servei o la unitat corresponent. La denegació s'ha de motivar degudament i s'ha de notificar per escrit.
- El temps d'aquesta llicència és computable a l'efecte de l'antiguitat.
- Si el sol·licitant té la condició de personal temporal:
  - Per decidir si es concedeix o ses denega la llicència cal tenir en compte el motiu que en justificà el nomenament.
  - Aquesta llicència queda sotmesa a totes les vicissituds que pugui patir la plaça que el treballador ocupa.

### Renúncia

Per renunciar a aquesta llicència una vegada concedida cal cursar una sol·licitud amb una antelació de 15 dies hàbils a la data de venciment prevista si no supera el període d'1 mes i amb una antelació de 30 dies hàbils si superi aquest període.

### SoHicitud

- Si la llicència no ha de superar el període d'1 mes, la sol·licitud s'ha de cursar amb una antelació mínima de 15 dies hàbils a la data sol·licitada (o a l'inici del període sol·licitat).
- Si ha de superar 1 mes, la sol·licitud s'ha de cursar amb una antelació mínima de 30 dies hàbils a la data d'inici del període sol·licitat.
- S'ha de cursar per mitjà de l'aplicació informàtica de la gerència territorial o d'un procediment normalitzat de la gerència per a cada unitat o servei.

### Justificació

Si es tracta d'una llicència retribuïda:

- Abans de prendre-la cal disposar de la resolució de concessió.
- Després de l'activitat formativa cal presentar l'informe o la memòria justificativa acordada en la resolució de concessió.

---

## Permís per matrimoni, per registre o per constitució de parella de fet formalitzada per document públic

---

El personal estatutari té dret a un permís de **15 dies naturals** anteriors o posteriors al matrimoni, el registre o la formalització de la parella de fet, a elecció del treballador.

### Normativa

#### Estatal

Art. 48.l) del Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

#### Autonòmica

Art. 16 de l'annex I de l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 22 de desembre de 2022 pel qual es desenvolupen mesures organitzatives i de gestió en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, ratificat per l'Acord del Consell de Govern de 27 de febrer de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

### Durada

Es concedeix un permís de 15 dies naturals immediatament anteriors o posteriors al fet causant (a elecció del sol·licitant).

El permís es pot dividir en dos períodes sense interrupció, un immediatament abans i un altre immediatament després del fet causant.

### Termini màxim per resoldre

15 dies.

### Efecte del silenci administratiu

Estimatori.

### Observacions

Aquest permís es concedeix per matrimoni i per unió de fet inscrita en un registre oficial de parelles estables. Cal subratllar que el membre d'una parella de fet que agafi aquest permís i posteriorment contregui matrimoni amb l'altre membre de la parella no té dret a disposar d'un nou permís per aquesta causa.

Aquest permís es pot acumular a les vacances anuals, cosa que s'ha de demanar prèviament i està condicionada a les necessitats del servei, motivades degudament.

Aquest permís és també acumulable a altres permisos prevists en l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 22 de desembre de 2022, de manera que els que hi concorrin s'han d'agafar de manera continuada i ininterrompuda.

### **Sol·licitud**

Per mitjà de l'aplicació informàtica de la gerència territorial o per mitjà d'un procediment normalitzat de la gerència per a cada unitat o servei.

### **Justificació**

Certificat de matrimoni, llibre de família, certificat del registre de parelles estables o document públic de formalització de parella de fet.



---

## Permís per a tractaments de fecundació assistida

---

Les treballadores estatutàries tenen dret a absentar-se del lloc de feina per sotmetre's a tècniques de fecundació o reproducció assistida en algun centre sanitari de les Illes Balears. Aquest permís és extensiu a l'altre membre de la parella.

### Normativa

Art. 30 de l'annex I de l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 22 de desembre de 2022 pel qual es desenvolupen mesures organitzatives i de gestió en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, ratificat per l'Acord del Consell de Govern de 27 de febrer de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

### Durada

Durant el temps necessari per dur a terme les tècniques de fecundació o reproducció assistida i per al repòs corresponent, si escau

### Termini màxim per resoldre

3 dies.

### Efecte del silenci administratiu

Estimatori.

### Observacions

Tots dos membres de la parella poden disposar d'aquest permís simultàniament.

### Sol·licitud

Per mitjà de l'aplicació informàtica de la gerència territorial o d'un procediment normalitzat de la gerència per a cada unitat o servei.

### Justificació

- Document presentat juntament amb la sol·licitud que acrediti la necessitat que la tècnica de fecundació o reproducció assistida s'hagi de dur a terme durant la jornada laboral.
- Certificat d'assistència.
- Document que justifiqui el temps de repòs necessari, si escau.

---

## Permís per a exàmens prenatals i tècniques de preparació del part

---

Les treballadores estatutàries tenen dret a absentar-se del lloc de feina per a exàmens prenatals o tècniques de preparació del part en algun centre sanitari de les Illes Balears. Aquest permís és extensiu a l'altre membre de la parella.

### Normativa

#### Estatut

- Art. 48.e) del Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.
- Apartat dos de la disposició final setzena de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

#### Autonòmica

Art. 28 de l'annex I de l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 22 de desembre de 2022 pel qual es desenvolupen mesures organitzatives i de gestió en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, ratificat per l'Acord del Consell de Govern de 27 de febrer de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

### Durada

Durant el temps necessari per dur a terme els exàmens prenatals o les tècniques de preparació del part.

### Termini màxim per resoldre

3 dies.

### Efecte del silenci administratiu

Estimatori.

### SoHicitud

Per mitjà de l'aplicació informàtica de la gerència territorial o d'un procediment normalitzat de la gerència per a cada unitat o servei.

## Justificació

- Document presentat juntament amb la sol·licitud que acrediti la necessitat que la tècnica de fecundació o reproducció assistida s'hagi de dur a terme durant la jornada laboral.
- Certificat d'assistència.

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, un certificat del Registre Civil o bé amb la inscripció en qualsevol registre públic que acrediti el fet causant.

---

## Permís per gestació

---

Les treballadores estatutàries que estiguin embarassades tenen dret a un permís retribuït per gestació.

### Normativa

#### Estatat

Disposició addicional setzena del Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

#### Autonòmica

Art. 25 de l'annex I de l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 22 de desembre de 2022 pel qual es desenvolupen mesures organitzatives i de gestió en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, ratificat per l'Acord del Consell de Govern de 27 de febrer de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

### Durada

- A partir del primer dia de la 37a setmana de la gestació fins a la data del part.
- En els casos de gestació múltiple, aquest permís es pot iniciar el primer dia de la 35a setmana de l'embaràs.

### Termini màxim per resoldre

1 dia.

### Efecte del silenci administratiu

Estimatori.

### Sol·licitud

- El procediment per concedir aquest permís s'inicia a instància de la treballadora.
- Per mitjà de l'aplicació informàtica de la gerència territorial o del procediment normalitzat de la gerència per a cada unitat o servei.

### Justificació

Comunicat mèdic expedit pel facultatiu competent que acrediti que la treballadora està embarassada.

---

## Permís pel naixement prematur d'un fill o hospitalització d'aquest després del part

---

Pel naixement prematur d'un fill o quan aquest hagi d'estar hospitalitzat immediatament després del part per qualsevol altra causa, el personal estatutari té dret a **absentar-se de la feina durant un màxim de 2 hores diàries** percebent les retribucions íntegres mentre duri l'hospitalització.

Així mateix, es pot sol·licitar una **reducció de jornada de fins a 2 hores més**, que suposa la reducció proporcional de les retribucions.

### Normativa

#### Estatat

Art. 48.a) del Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

#### Autonòmica

Art. 41 i 45 de l'annex I de l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 22 de desembre de 2022 pel qual es desenvolupen mesures organitzatives i de gestió en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, ratificat per l'Acord del Consell de Govern de 27 de febrer de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

### Durada

Un màxim de 2 hores d'absència diària mentre duri l'hospitalització, i de 2 hores de reducció diària, si escau.

### Efecte del silenci administratiu

Estimatori.

### Observacions

- Aquest dret el pot exercir indistintament qualsevol dels progenitors, però només un.
- Si un dels progenitors no fa feina o és autònom, l'altre pot exercir aquest dret.
- Aquest permís és compatible amb el permís per naixement per a la mare biològica i amb el permís per naixement per al progenitor diferent de la mare biològica.
- Aquesta reducció de la jornada és incompatible amb qualsevol altra activitat remunerada durant l'horari que ha estat objecte de la reducció.

## **Sol·licitud**

Per mitjà de l'aplicació informàtica de la gerència territorial o del procediment normalitzat de la gerència per a cada unitat o servei.

## **Justificació**

- Document justificatiu o certificat mèdic on consti l'hospitalització de l'infant després del part.
- Documentació justificativa de la filiació.



---

## Permís per naixement per a la mare biològica

---

Tota treballadora estatutària té dret a un permís per naixement quan sigui la mare biològica. El terme *mare biològica* inclou també les persones trans gestants.

La durada és de 16 setmanes, però les 6 immediates al part sempre han de ser de descans obligatori i ininterrompudes.

### Normativa

#### Estatat

- Art. 7.i) i 49.a) del Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.
- Apartat tres de la disposició final setzena de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

#### Autonòmica

Art. 21 de l'annex I de l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 22 de desembre de 2022 pel qual es desenvolupen mesures organitzatives i de gestió en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, ratificat per l'Acord del Consell de Govern de 27 de febrer de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

### Durada

- 16 setmanes.
- El permís és ampliable si es dona algun dels supòsits següents:
  - 2 setmanes d'ampliació (1 per a cadascun dels progenitors) en cas de discapacitat del fill o per cada fill a partir del segon en cas de part múltiple.
  - Tants dies com el nounat hagi d'estar hospitalitzat si ha estat prematur i en els casos en què hagi d'estar hospitalitzat a continuació del part per qualsevol altra causa, amb un màxim de 13 setmanes addicionals.
  - 2 setmanes d'ampliació (1 setmana per a cadascun dels progenitors) per cada fill anterior que en el moment del part tengui menys de dos anys.
  - 1 setmana d'ampliació per cada fill anterior que en el moment del part tengui més de dos anys i menys de quatre. Aquest permís és de lliure disposició per a qualsevol dels progenitors.
- Aquest permís pot ser a jornada completa o a temps parcial quan les necessitats del servei ho permetin.

- Condicions perquè pugui ser a temps parcial:
  - És imprescindible una resolució prèvia dictada per l'òrgan competent en la qual es reconegui que es pot disposar del permís a temps parcial. En aquest cas, la jornada treballada a temps parcial no pot ser inferior al 50 % de la corresponent a un treballador a temps complet.
  - La jornada a temps parcial es pot demanar en dos moments diferents:
    - Una vegada completat el període de descans obligatori i ininterromput establert.
    - Posteriorment, en qualsevol moment del permís. Es pot estendre a tot el permís o a una part.
  - La jornada a temps parcial s'ha d'ajustar a les regles següents:
    - El període durant el qual s'agafa el permís s'ha d'ampliar proporcionalment en funció de la jornada laboral.
    - La durada del permís ha de ser ininterrompuda. Una vegada acordada, només es pot modificar per mitjà d'una nova sol·licitud per causes relacionades amb la salut del sol·licitant o del nadó.
    - Sense perjudici dels terminis de resolució prevists, els canvis en la modalitat del permís (temps complet / temps parcial) tenen efecte a partir del primer dia hàbil del mes següent a la data de la sol·licitud.
    - Durant el període de durada d'aquest permís els treballadors no poden fer jornades complementàries.
  - El permís a temps parcial és incompatible amb la reducció de jornada per fills de menys de catorze anys, amb la reducció de jornada per lactància, amb l'acumulació de la lactància i amb la reducció de jornada per tenir cura d'un familiar de primer grau.

### Termini màxim per resoldre

1 dia.

### Efecte del silenci administratiu

Estimatori.

### Observacions

Si tots dos progenitors fan feina, una vegada passades les 6 primeres setmanes de descans obligatori posteriors al part es pot disposar d'aquest permís —a voluntat dels progenitors— de manera intermitent fins que el fill hagi complert dotze mesos. En aquest cas, cada període de permís ha de ser per setmanes completes i s'ha de donar un preavís d'almenys 15 dies.



- En cas de mort de la mare, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat o, si escau, de la part que quedi de permís. La mare també pot agafar la totalitat d'aquest permís —incloent-hi les setmanes exclusives de l'altre progenitor— en cas de defunció, mancança o incapacitat absoluta de l'altre progenitor per fer-se càrrec del nadó.
- En cas de mort del fill, el període de durada del permís no es reduirà, llevat que es demani la reincorporació al lloc de feina una vegada completades les 6 setmanes de descans obligatori.
- Durant aquest permís, una vegada completat el període de descans obligatori es pot participar en els cursos de formació que l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears ofereixi.
- El temps transcorregut durant aquest permís es computa com de servei efectiu a tots els efectes i es garanteixen tots els drets econòmics del treballador —i, si escau, de l'altre progenitor— durant tota la durada del permís i, si escau, durant els períodes posteriors si, d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció de la durada del permís.
- El personal que hagi agafat aquest permís té dret —una vegada acabat— a reintegrar-se al seu lloc de feina en els termes i en les condicions que li resultin més favorables i a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de feina a què hagués pogut tenir dret durant l'absència.

### SoHicitud

- El procediment per concedir aquest permís s'inicia a instància del treballador.
- Per mitjà de l'aplicació informàtica de la gerència territorial o per mitjà d'un procediment normalitzat de la gerència per a cada unitat o servei.

### Justificació

- Per demanar anticipadament aquest permís cal adjuntar l'informe mèdic corresponent que acrediti que la treballadora està dins del període de 10 setmanes abans del part.
- Posteriorment caldrà acreditar la data del part presentant el llibre de família, un certificat mèdic o un certificat expedit pel Registre Civil.
- Si és necessari s'ha de presentar, a més, la documentació següent:
  - Certificat de l'ingrés hospitalari i de l'alta hospitalària del fill prematur.
  - Certificat del grau de discapacitat del menor.

---

## Permís de lactància d'un fill de menys de dotze mesos

---

Per a lactància d'un fill de menys de dotze mesos, les treballadores estatutàries tenen dret a 1 hora d'absència a la feina, que es pot dividir en 2 fraccions, es pot substituir per una reducció de la jornada normal de mitja hora al començament i al final de la jornada o d'1 hora al començament o al final de la jornada, o bé es pot acumular en jornades completes.

### Normativa

#### Estatat

Art. 48.f) del Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

#### Autonòmica

Art. 20 de l'annex I de l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 22 de desembre de 2022 pel qual es desenvolupen mesures organitzatives i de gestió en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, ratificat per l'Acord del Consell de Govern de 27 de febrer de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

### Durada

#### En cas de permís diari

Es pot disposar d'1 hora d'absència o de reducció fins que el fill compleixi dotze mesos. Hi ha quatre opcions:

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

#### En cas de permís acumulat

- Es pot optar a aquesta modalitat únicament quan hagi acabat el permís per naixement, adopció, guarda o acolliment o el permís per al progenitor diferent de la mare biològica.
- Ha de ser pel temps que pertoqui des del començament del permís fins que el fill hagi complert dotze mesos. Per tant, s'ha d'acumular el temps corresponent i s'han de calcular les jornades —o, si escau, els torns complets— que pertoquin segons la jornada laboral de cada treballadora.



- Aquest permís acumulat en jornades —o en torns complets— està condicionat per la incorporació de la treballadora al seu lloc de feina i per quedar-hi posteriorment. Si la relació de servei acaba o se suspèn abans que el fill hagi complert dotze mesos —llevat que es tracti d'una suspensió motivada per incapacitat temporal— es descomptaran els dies que s'hagin agafat i que no hagin estat meritats i, a petició de la treballadora, es compensaran amb vacances i dies de permís per assumptes propis, amb un descompte en la nòmina o bé reintegrant les quanties percebudes indegudament.
- Aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment múltiple.

### Termini màxim per resoldre

10 dies.

### Efecte del silenci administratiu

Estimatori.

### Observacions

Aquest permís és un dret individual del personal, de manera que no es pot transferir a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor.

El permís per lactància és compatible i acumulable amb la reducció de la jornada per guarda legal.

### En cas de permís acumulat

Únicament es pot optar a aquest permís quan s'hagi acabat el permís per naixement, adopció, guarda o acolliment o després del permís per al progenitor diferent de la mare biològica en el qual les 6 primeres setmanes immediatament posteriors al part han de ser ininterrompudes i les 10 següents quan triï l'interessat dins dels primers dotze mesos. Per tant, el càlcul de les jornades dependrà de quan es demani començar el permís.

### Sol·licitud

- El procediment per concedir aquest permís s'inicia a instància de la treballadora, que en la sol·licitud ha de concretar la franja horària i el període del permís.
- Per mitjà de l'aplicació informàtica de la gerència territorial o per mitjà del procediment normalitzat de la gerència per a cada unitat o servei.

### Justificació

Certificat de naixement, llibre de família o resolució judicial o administrativa (en cas d'adopció, guarda o acolliment).

---

## Permís per obtenir la declaració d'idoneïtat en els casos d'adopció, acolliment o guarda amb finalitat d'adopció

---

El personal estatutari té dret a absentar-se del lloc de feina per assistir a les sessions preceptives d'informació i preparació i als informes psicològics i socials previs preceptius per a la declaració d'idoneïtat en els casos d'adopció, acolliment o guarda amb finalitat d'adopció.

### Normativa

#### Estatat

Art. 48.e) del Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

#### Autonòmica

Art. 29 de l'annex I de l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 22 de desembre de 2022 pel qual es desenvolupen mesures organitzatives i de gestió en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, ratificat per l'Acord del Consell de Govern de 27 de febrer de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

### Durada

Durant el temps necessari per assistir a les sessions en qüestió.

### Termini màxim per resoldre

3 dies.

### Efecte del silenci administratiu

Estimatori.

### SoHicitud

Per mitjà de l'aplicació informàtica de la gerència territorial o d'un procediment normalitzat de la gerència per a cada unitat o servei.

### Justificació

- Presentació juntament amb la sol·licitud del document que justifiqui la necessitat d'assistir a les sessions en qüestió durant la jornada laboral.
- Certificat d'assistència.



---

## Permís per adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment temporal o permanent

---

El personal estatutari té dret a un permís de 16 setmanes per adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment temporal o permanent. Les 6 primeres s'han d'agafar a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual s'hagi constituït l'adopció, o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitat d'adopció o acolliment.

### Normativa

#### Estatal

- Art.7.i) i 49.b) del Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.
- Apartat dos de la disposició final trenta-setena de la Llei 11/2020, de 30 de desembre, de pressuposts generals de l'Estat per a l'any 2021.

#### Autonòmica

Art. 22 de l'annex I de l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 22 de desembre de 2022 pel qual es desenvolupen mesures organitzatives i de gestió en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, ratificat per l'Acord del Consell de Govern de 27 de febrer de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

### Durada

- 16 setmanes (adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment).
- Aquest permís s'amplia en les situacions següents:
  - 2 setmanes (una per a cadascun dels progenitors) d'ampliació en cas de discapacitat del menor adoptat o acollit.
  - 2 setmanes (una per a cadascun dels progenitors) en els supòsits d'adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment múltiple.
  - 2 setmanes (una per a cadascun dels progenitors) d'ampliació per cada fill anterior que en el moment de fer-se efectiva l'adopció o guarda amb finalitat d'adopció o acolliment tengui menys de dos anys.
  - 1 setmana d'ampliació per cada fill que en el moment de fer-se efectiva l'adopció o guarda amb finalitat d'adopció o acolliment tengui més de dos anys i menys de quatre, de lliure disposició per a un progenitor o l'altre.

- Si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen del menor adoptat en els casos d'adopció o acolliment internacional, es tindrà dret, a més, a un permís de fins a 2 mesos de durada, durant el qual es percebran exclusivament les retribucions bàsiques.

### **Termini màxim per resoldre**

1 dia.

### **Efecte del silenci administratiu**

Estimatori.

### **Observacions**

Les 6 setmanes immediatament posteriors a la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitat d'adopció o acolliment han de ser ininterrompudes i de jornada completa de manera obligatòria.

Aquest permís es pot començar fins a 4 setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment, independentment del permís de fins a 2 mesos previst per al permís per adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment internacional, tant temporal com permanent.

Un dels dos progenitors pot agafar la totalitat del permís, incloses les setmanes de què disposa exclusivament l'altre progenitor en cas de defunció, mancança o incapacitat absoluta d'aquest per fer-se càrrec del menor adoptat o acollit.

### **Permís interromput**

- Únicament en cas que el dos progenitors facin feina.
- Passades les 6 primeres setmanes de descans obligatori.
- Cada període de permís requereix un preavis d'almenys 15 dies i s'ha de fer per setmanes completes.
- S'ha d'agafar des del final del descans obligatori i dins els 12 mesos següents a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o des de la decisió administrativa de guarda amb finalitat d'adopció o acolliment.
- El termini es compta d'una d'aquestes dues maneres, a elecció del sol·licitant:
  - A partir de la decisió administrativa de guarda amb finalitat d'adopció o acolliment.
  - A partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.
- En cap cas un mateix menor no pot donar dret a diferents períodes d'aquest permís.

- Aquest permís pot ser a jornada completa o a temps parcial si les necessitats de servei ho permeten.

### **Condicions per al permís a temps parcial**

- És imprescindible una resolució prèvia dictada per l'òrgan competent en la qual es reconegui el permís a temps parcial. En aquest cas, la jornada treballada a temps parcial no pot ser inferior al 50 % de la corresponent a un treballador a temps complet.
- La jornada a temps parcial es pot demanar en dos moments diferents:
  - Una vegada acabat el període de descans obligatori i ininterromput establert.
  - Posteriorment, en qualsevol moment del permís. Es pot estendre a tot el permís o a una part.
- El permís a temps parcial s'ha d'ajustar a les regles següents:
  - El període del permís s'ha d'ampliar proporcionalment en funció de la jornada laboral.
  - El permís ha de ser ininterromput. Una vegada acordat, només es pot modificar per mitjà d'una nova sol·licitud per causes relacionades amb la salut del sol·licitant o del menor.
  - Sense perjudici dels terminis de resolució prevists, els canvis en la modalitat del permís (temps complet / temps parcial) tenen efecte a partir del primer dia hàbil del mes següent a la data de la sol·licitud.
  - Durant aquest permís els treballadors no poden fer jornades complementàries.
- El permís de jornada a temps parcial és incompatible amb la reducció de jornada per fills de menys de catorze anys, amb la reducció de jornada per lactància, amb l'acumulació de la lactància i amb la reducció de jornada per tenir cura d'un familiar de primer grau.
- Durant aquest permís es pot participar en els cursos de formació que l'Administració ofereixi.
- Els supòsits d'adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, són els que estableixin el Codi civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que els regulin.
- L'acolliment temporal ha de tenir una durada no inferior a 1 any.

- El temps transcorregut durant aquest permís es computa com de servei efectiu a tots els efectes i es garanteixen tots els drets econòmics del treballador —i, si escau, de l'altre progenitor— durant tota la durada del permís i, si escau, durant els períodes posteriors al permís si, d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període del permís.
- El personal que agafat aquest permís té dret —una vegada completada la durada— a reintegrar-se al seu lloc de feina en els termes i en les condicions que li resultin més favorables i a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions laborals a les quals hagués pogut tenir dret durant l'absència.

### **Sol·licitud**

- El procediment per concedir aquest permís s'inicia a instància del treballador, que en la sol·licitud ha de concretar la franja horària i el període del permís.
- Per mitjà de l'aplicació informàtica de la gerència territorial o per mitjà d'un procediment normalitzat de la gerència per a cada unitat o servei.

### **Justificació**

- Resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé la decisió administrativa de guarda amb finalitat d'adopció o acolliment.
- En els casos d'adopció o acolliment en l'àmbit estatal, cal adjuntar a la sol·licitud una còpia de la decisió administrativa o de la resolució judicial que l'empara.
- En els casos d'adopció o acolliment d'àmbit internacional, cal adjuntar a la sol·licitud la documentació que justifiqui la preassignació del menor, sens perjudici d'haver d'acreditar-la posteriorment aportant una còpia de la decisió administrativa o de la resolució judicial que l'empara.



---

## Permís per al progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitat d'adopció, acolliment o adopció d'un fill

---

El personal estatutari té dret a un permís de 16 setmanes per al progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitat d'adopció, acolliment o adopció d'un fill. Les 6 setmanes immediatament posteriors al fet causant han de ser sempre de descans obligatori i ininterrompudes.

### Normativa

#### Estatat

- Art.7 i 49.c) del Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.
- Apartat tres de la disposició final setzena de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

#### Autonòmica

Art. 23 de l'annex I de l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 22 de desembre de 2022 pel qual es desenvolupen mesures organitzatives i de gestió en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, ratificat per l'Acord del Consell de Govern de 27 de febrer de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

### Durada

- Aquest permís té una durada de 16 setmanes. Les 6 setmanes immediatament posteriors al fet causant han de ser sempre de descans obligatori i ininterrompudes.
- Pot ser ampliable si es dona algun dels supòsits següents:
  - 2 setmanes d'ampliació (una per a cadascun dels progenitors) en cas de discapacitat del fill, o per cada fill a partir del segon en cas de part múltiple.
  - Tants dies com el nounat hagi d'estar hospitalitzat si ha estat prematur i en els casos en què hagi d'estar hospitalitzat a continuació del fet causant per qualsevol altra causa, amb un màxim de 13 setmanes addicionals.
  - 2 setmanes (1 setmana per a cadascun dels progenitors) d'ampliació per cada fill anterior que en el moment del fet causant tenguí menys de dos anys.

- 1 setmana d'ampliació per cada fill anterior que en el moment del fet causant tengui més de dos anys i menys de quatre. Qualsevol dels progenitors pot optar a aquest permís.

### Termini màxim per resoldre

1 dia.

### Efecte del silenci administratiu

Estimatori.

### Observacions

- Si el dos progenitors fan feina, una vegada passades les 6 primeres setmanes de descans obligatori aquest permís es pot interrompre —a voluntat dels progenitors— des del final del descans obligatori posterior al part fins que el fill hagi complert dotze mesos. En els casos de permís interromput es requerirà per a cada període de permís un preavís d'almenys 15 dies i que sigui per setmanes completes.
- En cas de mort de la mare, l'altre progenitor pot agafar la totalitat o, si escau, la part que quedi de permís. La mare també pot agafar la totalitat d'aquest permís —incloses les setmanes exclusives de l'altre progenitor— en cas de defunció, manca o incapacitat absoluta de l'altre progenitor per fer-se càrrec del nadó.
- En cas de mort del fill, el període de durada del permís no es reduirà, llevat que es demani la reincorporació al lloc de feina una vegada completades les 6 setmanes de descans obligatori.
- Durant aquest permís, una vegada acabat el període de descans obligatori es pot participar en els cursos de formació que l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears ofereixi.
- El terme *mare biològica* inclou també les persones trans gestants.
- Aquest permís pot ser a jornada completa o a temps parcial si les necessitats del servei ho permeten.

### Condicions per al permís a temps parcial

- És imprescindible una resolució prèvia de l'òrgan competent en la qual es reconegui el permís a temps parcial. En aquest cas, la jornada treballada a temps parcial no pot ser inferior al 50 % de la corresponent a un treballador a temps complet.
- El permís a temps parcial es pot sol·licitar en dos moments diferents:
  - Una vegada acabat el període de descans obligatori i ininterromput establert.
  - Posteriorment, en qualsevol moment del permís. Es pot estendre a tot el període de descans o a una part.
- El permís a temps parcial s'ha d'ajustar a les regles següents:
  - El període del permís s'ha d'ampliar proporcionalment en funció de la jornada laboral.
  - El permís ha de ser ininterromput. Una vegada acordat, només es pot modificar per mitjà d'una nova sol·licitud per causes relacionades amb la salut del sol·licitant o del menor.
  - Sense perjudici dels terminis de resolució prevists, els canvis en la modalitat del permís (temps complet / temps parcial) tenen efecte a partir del primer dia hàbil del mes següent a la data de la sol·licitud.
  - Durant aquest permís, els treballadors no poden fer jornades complementàries.
- El permís a temps parcial és incompatible amb la reducció de jornada per fills de menys de catorze anys, amb la reducció de jornada per lactància, amb l'acumulació de la lactància i amb la reducció de jornada per tenir cura d'un familiar de primer grau.
- El temps transcorregut durant aquest permís es computa com de servei efectiu a tots els efectes i es garanteix la plenitud de drets econòmics del treballador —i, si escau, de l'altre progenitor— durant tot el període de durada del permís i, si escau, durant els períodes posteriors al permís si, d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període del permís.
- El personal que hagi agafat aquest permís té dret —una vegada acabat— a reintegrar-se al seu lloc de feina en els termes i en les condicions que li resultin més favorables i a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de feina a què hagués pogut tenir dret durant l'absència.

## **Sol·licitud**

- El procediment per concedir aquest permís s'inicia a instància del treballador, que en la sol·licitud ha de concretar la franja horària i el període del permís.
- Per mitjà de l'aplicació informàtica de la gerència territorial o del procediment normalitzat de la gerència per a cada unitat o servei.

## **Justificació**

- Certificat de naixement o còpia de la resolució administrativa o judicial corresponent.
- En cas que sigui necessari:
  - Certificat de l'ingrés hospitalari i d'alta hospitalària del fill prematur.
  - Certificat del grau de discapacitat del menor.

---

## Permís parental per tenir cura d'un fill o d'un menor acollit durant més d'un any, fins que compleixi vuit anys

---

El personal estatutari té dret a un permís de fins a 8 setmanes per tenir cura d'un fill o d'un menor acollit durant més d'un any, fins que compleixi vuit anys.

### Normativa

Art. 49.g) del Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

### Durada

No superior a 8 setmanes, contínues o discontinúes.

### Efecte del silenci administratiu

Estimatori.

### Termini màxim per resoldre

10 dies.

### Observacions

- El permís pot ser a temps complet o en règim de jornada a temps parcial si les necessitats del servei ho permeten.
- Aquest permís és un dret individual dels progenitors, adoptants o acollidors, tant homes com dones, de manera que no es pot transferir.
- Si les necessitats del servei ho permeten, correspon al progenitor, adoptant o acollidor especificar la data d'inici i de final del permís o, si escau, dels períodes en què es dividirà, que ha de ser per setmanes completes. S'ha de comunicar a l'Administració amb una antelació de 15 dies.
- En cas que concorrin en tots dos progenitors, adoptants o acollidors pel mateix subjecte i fet causant les circumstàncies necessàries per tenir dret a aquest permís i, com a resultat, en el període sol·licitat s'alteri seriosament el funcionament correcte de la unitat de l'Administració on presten servei, es pot ajornar la concessió del permís per un període raonable, justificant-ho per escrit i després d'haver ofert una alternativa més flexible.

## **Sol·licitud**

Per mitjà de l'aplicació informàtica de la gerència territorial o del procediment normalitzat de la gerència per a cada unitat o servei.

## **Justificació**

Llibre de família o qualsevol altra documentació que acrediti fefaentment les circumstàncies de fet que han de concórrer per a la concessió d'aquest permís, o una resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, o la decisió administrativa de guarda amb finalitat d'adopció o d'acolliment.

---

## Permís per participar en programes d'ajuda i cooperació al desenvolupament

---

Es pot autoritzar la participació en programes i projectes d'ajuda i cooperació al desenvolupament gestionats per una organització no governamental qualificada per l'Agència Espanyola de Cooperació Internacional per al Desenvolupament (AECID) i avalada oficialment pel ministeri competent en matèria de cooperació o per una organització internacional que, en cada cas concret, assenyali el Ministeri d'Afers Exteriors i Cooperació mitjançant l'AECID o estigui prevista en el Pla Operatiu Anual de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

### Normativa

- Llei 8/2023, de 27 de març, de cooperació per a la transformació global.
- Art. 35 i 37 de l'annex I de l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 22 de desembre de 2022 pel qual es desenvolupen mesures organitzatives i de gestió en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, ratificat per l'Acord del Consell de Govern de 27 de febrer de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

### Durada

- Es tracta d'un permís **no retribuït** que es pot concedir per una **durada màxima de 3 mesos**.
- Excepcionalment es pot concedir per una durada superior, sempre amb la justificació prèvia de la necessitat del programa o projecte que s'hagi de desenvolupar.

### Termini màxim per resoldre

- Termini màxim de **15 dies hàbils** o **3 dies hàbils per als casos excepcionals** de sol·licituds que permeten l'antelació mínima de 7 dies hàbils.
- La sol·licitud d'aquest permís s'ha de tramitar amb caràcter prioritari, al més aviat possible.

### Efecte del silenci administratiu

Estimatori.

## Observacions

- La concessió d'aquest permís està sempre condicionada a les necessitats del servei, entenent que és possible concedir-lo si a la unitat afectada continuen prestant servei, com a mínim, el 75 % dels seus efectius. En qualsevol cas, cal un informe previ favorable del responsable de la unitat del sol·licitant per acreditar que sempre estarà garantida una prestació eficient del servei.
- El temps de durada d'aquest permís computa a efectes de triennis i de carrera professional d'acord amb la normativa de funció pública aplicable en cada cas, i el treballador té dret a la reserva del seu lloc de feina.
- En els processos de selecció i de provisió, el temps de durada del permís es valorarà com a mèrit en concepte de servei prestat al Servei de Salut.
- El temps de durada del permís s'ha de computar com a jornada completa o d'acord amb la jornada del treballador a l'efecte del reconeixement de cotitzacions en el règim de protecció social.
- La falta de l'acreditació exigida suposaria denegar la sol·licitud de qualsevol dels permisos prevists en l'article 34 de l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 22 de desembre de 2022 els dos anys següents a la finalització del permís.

## Sol·licitud

- Com a norma general, la sol·licitud del permís s'ha de cursar amb una antelació mínima d'1 mes per mitjà de l'aplicació informàtica de la gerència territorial o d'un procediment normalitzat de la gerència per a cada unitat o servei.
- Excepcionalment, quan la finalitat del programa o projecte ho requereixi, es pot sol·licitar el permís amb una antelació mínima de 7 dies hàbils.
- Cal adjuntar aquesta documentació a la sol·licitud:
  - Document que acrediti la qualificació de l'organització que impulsa el programa o projecte de cooperació al desenvolupament.
  - Descripció del projecte, que ha de concretar el lloc on es desenvoluparà la participació del sol·licitant en el projecte i la durada prevista

## Justificació

Una vegada acabat el permís, el treballador ha d'acreditar que l'activitat s'ha desenvolupat d'acord amb les condicions que consten en la sol·licitud i que van justificar la concessió del permís. A aquest efecte, ha d'aportar una memòria justificativa emesa per l'ONG, l'organització o l'organisme internacional que hagi impulsat o gestionat el programa de cooperació o d'ajuda humanitària.



---

## Permís per participar en emergències humanitàries

---

Es considera *emergència humanitària* la definida com a tal per l'Organització de les Nacions Unides mitjançant l'Oficina de Coordinació d'Afers Humanitaris del Secretariat General i del Comitè Internacional de la Creu Roja, i també les denominades *emergències sobrevingudes* i les crisis humanitàries prolongades en el temps, que han de comunicar conjuntament l'Agència Espanyola de Cooperació Internacional per al Desenvolupament (AECID) i el ministeri competent en matèria de cooperació.

Es pot autoritzar la concessió d'un permís per participar en emergències humanitàries sempre que les actuacions o els projectes siguin promoguts per una ONG qualificada per l'AECID o per un organisme internacional avalat per l'AECID.

### Normativa

Art. 36 i 37 de l'annex I de l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 22 de desembre de 2022 pel qual es desenvolupen mesures organitzatives i de gestió en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, ratificat per l'Acord del Consell de Govern de 27 de febrer de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

### Durada

El permís es pot concedir per una durada **màxima de 3 mesos** amb percepció íntegra de les retribucions bàsiques del seu lloc de feina d'origen.

**Excepcionalment**, es pot prorrogar fins a un **màxim de 6 mesos** de durada, sempre amb la justificació prèvia de la necessitat del programa que es desenvoluparà. Aquesta pròrroga no serà retribuïda.

### Termini màxim per resoldre

1 dia hàbil.

### Efecte del silenci administratiu

Estimatori.

## Observacions

- El treballador pot percebre retribucions de l'organització promotora del programa o projecte de cooperació. En aquest cas, l'import total de les retribucions percebudes durant la durada del permís —que inclouen les retribucions bàsiques abonades pel Servei de Salut i les que li aboni l'organització promotora— no pot superar la totalitat de les retribucions fixes anteriors a l'inici del permís. A aquest efecte, el sou íntegre comprèn tots els conceptes retributius i l'import màxim es calcula prenent com a base la mitjana del sou percebut els 6 mesos anteriors a l'inici del permís.

El treballador està obligat a comunicar al Servei de Salut en el formulari de sol·licitud la quantia de les retribucions que percebrà de l'organització promotora del programa o projecte de cooperació.

Si la suma total d'ambdues retribucions supera el límit establert en el paràgraf anterior, el Servei de Salut reduirà la retribució que abona en la quantia corresponent.

- Ha de quedar acreditada degudament la consideració de la situació com a emergència humanitària. No obstant això, si la situació d'emergència humanitària no fa possible entregar la documentació justificativa abans de disposar del permís, es pot posposar el lliurament però s'ha d'efectuar dins el termini màxim d'1 mes des que el treballador es reincorpori al seu lloc de feina d'origen.
- La concessió del permís està sempre condicionada a les necessitats del servei, entenent que és possible concedir-lo si a la unitat afectada continuaran prestant servei com a mínim el 75 % dels seus efectius. En qualsevol cas, és necessari un informe previ favorable del responsable de la unitat on presti servei el treballador per acreditar que sempre estarà garantida una prestació eficient del servei.
- La durada d'aquest permís es computa a efectes de triennis i de carrera professional d'acord amb la normativa de funció pública aplicable en cada cas, i el treballador té dret a la reserva del seu lloc de feina.
- En els processos de selecció i de provisió, el temps de durada del permís es valorarà com a mèrit en concepte de servei prestat al Servei de Salut de les Illes Balears.
- La durada del permís s'ha de computar com a jornada completa o d'acord amb la jornada del treballador a l'efecte del reconeixement de cotitzacions en el règim de protecció social.
- La falta de l'acreditació exigida suposaria denegar la sol·licitud de qualsevol dels permisos prevists en l'article 34 de l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 22 de desembre de 2022 els 2 anys següents a la finalització del permís.

## **Sol·licitud**

- Com a norma general, la sol·licitud del permís s'ha de cursar amb una antelació mínima de 3 dies hàbils per mitjà de l'aplicació informàtica de la gerència territorial o del procediment normalitzat de la gerència per a cada unitat o servei.
- Cal adjuntar aquesta documentació a la sol·licitud:
  - Document que acrediti la qualificació de l'organització no governamental o l'aval de l'organisme internacional que impulsa el programa de cooperació i ajut humanitari.
  - Descripció del projecte, que ha de concretar el lloc on es desenvoluparà la participació del sol·licitant en el projecte i la durada prevista
- En cas que el treballador hagi de percebre retribucions de l'organització promotora del programa o projecte de cooperació, n'ha d'informar el Servei de Salut sobre les quanties de les retribucions que percebrà.

## **Justificació**

Una vegada acabat el permís, el treballador ha d'acreditar que l'activitat s'ha desenvolupat d'acord amb les condicions que consten en la sol·licitud i que van justificar la concessió del permís.

A aquest efecte, ha d'aportar una memòria justificativa emesa per l'ONG, l'organització o l'organisme internacional que hagi impulsat o gestionat el programa de cooperació o d'ajuda humanitària.

---

## Permís per guarda legal o atenció directa

---

El personal estatutari té dret a la reducció de la jornada laboral amb la reducció proporcional de les retribucions en els supòsits següents:

- a) Per tenir cura d'un fill de menys de catorze anys o per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu d'un infant de menys de catorze anys.
- b) Pel naixement prematur d'un fill o per l'hospitalització d'aquest després del part per qualsevol motiu.
- c) Per tenir cura d'un fill amb alguna discapacitat física, psíquica o sensorial.
- d) Per tenir cura del cònjuge, de la parella de fet o d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, a càrrec directe i amb alguna incapacitat física, psíquica o sensorial.
- e) Per raó d'haver patit violència de gènere o sexual, a fi de fer efectives la protecció i el dret a l'assistència social que estableix l'article 49 del Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

### Normativa

#### Estatut

Art. 48.a) del Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

#### Autonòmica

Art. 38, 39 i 45 de l'annex I de l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 22 de desembre de 2022 pel qual es desenvolupen mesures organitzatives i de gestió en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, ratificat per l'Acord del Consell de Govern de 27 de febrer de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

### Durada

Fins a un màxim de la meitat de la jornada, amb la reducció proporcional de retribucions, excepte en el supòsit previst en l'apartat b) de la Llei (naixement prematur d'un fill o l'hospitalització d'aquest després del part per qualsevol motiu), perquè en aquest cas el dret a la reducció de la jornada és d'un màxim de 2 hores diàries.

Aquesta reducció de la jornada és compatible amb el permís per naixement prematur d'un fill o hospitalització d'aquest després del part.

La franja horària exacta sobre la qual opera aquesta reducció s'ha de concretar per acord entre el treballador i la gerència corresponent amb la finalitat que sempre quedi salvaguardada la prestació eficient del servei.

### Termini màxim per resoldre

Quan la sol·licitud d'acumulació, reducció, modificació de la reducció de la jornada o incorporació a la jornada completa **es cursi entre els dies 1 i 15**, si s'aprova serà **efectiva el dia 1 del mes següent**, excepte que el treballador sol·liciti que l'inici tenguí efecte en una data posterior.

Quan la sol·licitud d'acumulació, reducció, modificació de la reducció de la jornada o incorporació a la jornada completa **es cursi entre el dia 16 i el darrer del mes**, si s'aprova serà **efectiva el dia 1 del segon mes posterior** a la data en què s'hagi presentat la sol·licitud, excepte que el treballador sol·liciti que l'inici tenguí efecte en una data posterior.

Excepcionalment, els casos de violència de gènere o de violència sexual, de malaltia molt greu d'un familiar de primer grau, de naixement prematur d'un fill o de circumstàncies de força major no requereixen aquesta antelació.

### Efecte del silenci administratiu

Estimatori.

### Observacions

La reducció horària d'aquest permís és incompatible amb qualsevol altra activitat remunerada durant l'horari que ha estat objecte de la reducció. La jornada reduïda es computa com a jornada completa a l'efecte del reconeixement de l'antiguitat, de la carrera professional i de les cotitzacions en el règim de la Seguretat Social en els mateixos supòsits que els previstos en els apartats 3 i 4 de l'article 89 del Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic.

Si diferents treballadors pertanyents a una mateixa unitat familiar sol·liciten la reducció de la jornada, aquesta pot ser simultània, però ha de ser preferentment en franges horàries diferents.

Si el treballador té cura d'un infant de menys de catorze anys per raó de guarda legal, les retribucions derivades de la reducció s'han d'ajustar a les condicions següents:

- a) Fins que el compleixi un any, la reducció de la jornada no superior a 1 hora suposa la percepció íntegra de les retribucions.

El personal amb una distribució irregular de la jornada laboral pot optar a aquesta reducció de manera proporcional al nombre d'hores anuals de servei que resulti de la seva jornada especial.

- b) Si la reducció de la jornada és superior a 1 hora, s'aplica la reducció proporcional de les retribucions que pertoqui, incrementada en una quantia equivalent al 10 % de la seva jornada.
- c) Si l'infant té entre un i tres anys, la reducció de la jornada implica la reducció proporcional de les retribucions que pertoqui, incrementada en una quantia equivalent al 10 % de la seva jornada.
- d) Si tots dos progenitors tenen dret a la bonificació, ambdós la poden percebre de manera prorratejada, però en cap cas la quantia equivalent pot superar el 10 % de la jornada a què fan referència els paràgrafs anteriors.

En els supòsits de reducció de la jornada per guarda legal d'una persona amb alguna discapacitat psíquica, física o sensorial que no dugui a terme cap activitat retribuïda, el personal estatutari té dret a una bonificació en la reducció proporcional de retribucions de la manera següent:

- a) Durant el primer any, si la reducció de la jornada no és superior a 1 hora es perceben íntegrament les retribucions.
- b) Si la reducció de la jornada és superior a 1 hora, s'aplica una reducció proporcional de les retribucions que pertoqui, incrementada en una quantia equivalent al 10 % de la seva jornada durant un màxim de 3 anys.
- c) El segon i el tercer any amb la reducció de la jornada s'aplica la reducció proporcional que pertoqui de les retribucions, incrementada en una quantia equivalent al 10 % de la seva jornada.
- d) Per tenir dret a la bonificació de les retribucions, el grau de discapacitat de la persona sotmesa a guarda legal ha de ser superior al 65 %, i aquesta persona no pot dur a terme cap activitat retribuïda ni percebre ingressos superiors al salari mínim interprofessional per cap concepte.

**Com a norma general**, la reducció de la jornada ha de ser ininterrompuda al començament o al final de la jornada. Sempre que ho permetin les necessitats del servei, la reducció de la jornada diària es podrà substituir per l'acumulació en jornades completes.

La franja horària exacta sobre la qual opera la reducció o, si escau, els dies de jornada laboral que s'hagin d'acumular s'ha de concretar per acord entre el treballador i l'òrgan gestor de manera que se salvaguardi la prestació eficient del servei públic.

Als serveis o les unitats on, per necessitats del servei, no sigui possible reduir la jornada de manera diària, la jornada reduïda s'ha d'acumular en jornades completes, que s'han d'agafar dins l'any natural corresponent.

Si hi concorren necessitats del servei acreditades degudament, es pot modificar la franja horària de la reducció concedida i, si escau, completes, l'acumulació en jornades laborals per mitjà d'una resolució motivada dictada prèviament.

Una vegada acordat el permís, només es pot modificar cursant una nova sol·licitud per alguna causa relacionada amb la salut o la integritat física del treballador, del menor, del familiar o del subjecte per raó del s'hagi concedit el permís.

Llevat que es prevegi el contrari, **no es poden fer més de quatre modificacions** de la reducció de la jornada dins de cada any natural, excepte en supòsits excepcionals acreditats degudament.

Tampoc es poden fer modificacions relatives a la modalitat del permís quan el treballador estigui en la situació d'incapacitat o quan l'inici dels efectes coincideixi amb el període de vacances o de qualsevol altre permís.

### SoHicitud

Per mitjà de l'aplicació informàtica de la gerència territorial o del procediment normalitzat de la gerència per a cada unitat o servei.

### Justificació

Cal adjuntar a la sol·licitud qualsevol de les acreditacions següents:

- a) Cura d'un infant de menys de catorze anys: certificat de naixement o llibre de família.
- b) Cura d'un fill amb alguna discapacitat física, psíquica o sensorial: certificat de reconeixement de la discapacitat i certificat de vida laboral o informe de la Tresoreria General de la Seguretat Social que acrediti que el causant no du a terme cap activitat retribuïda.
- c) Cura del cònjuge, de la parella de fet o d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, a càrrec directe i amb incapacitat física, psíquica o sensorial: llibre de família o certificat del Registre Civil o del registre oficial de parelles estables, a més d'un informe mèdic que certifiqui que el familiar requereix l'ajuda d'una altra persona per a les tasques bàsiques de la vida diària.
- d) Víctimes de violència de gènere o violència sexual, per fer efectiva la protecció: qualsevol de les acreditacions esmentades en l'article 26.4 de l'annex I de l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 22 de desembre de 2022.

---

## Permís per atendre un familiar de primer grau afectat per una malaltia molt greu

---

Es pot concedir una reducció de fins al 50 % de la jornada laboral, amb caràcter retribuït i amb una durada màxima d'1 mes, per atendre un familiar de primer grau afectat per alguna malaltia molt greu —acreditada degudament— i pel temps indispensable per atendre aquesta necessitat.

S'entén per *malaltia molt greu* la malaltia incurable o irreversible que ha entrat en el darrer període d'evolució, a la qual se suma la falta d'elements terapèutics per fer-la reversible o pal·liar-la satisfactòriament, de manera que l'estat del pacient és precari i té un pronòstic negatiu de supervivència per a un espai de temps curt, inferior a 18 mesos.

### Normativa

#### Estatat

Art. 48.i) del Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

#### Autonòmica

Art. 40 i 45 de l'annex I de l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 22 de desembre de 2022 pel qual es desenvolupen mesures organitzatives i de gestió en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, ratificat per l'Acord del Consell de Govern de 27 de febrer de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

### Durada

El temps indispensable, però el temps màxim és d'1 mes.

### Termini màxim per resoldre

3 dies.

### Efecte del silenci administratiu

Estimatori.



## Observacions

- Es pot concedir una reducció de **fins al 50 % de la jornada laboral**, amb **caràcter retribuït**, durant el **període màxim d'1 mes**.
- El familiar afectat per la malaltia molt greu ha de ser de primer grau.
- Si hi ha més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps d'aquesta reducció **es pot prorratejar entre els titulars**, respectant en tot cas el termini màxim d'1 mes.
- En els casos en què el familiar afectat per una malaltia molt greu sigui atès fora de l'illa de residència habitual del sol·licitant i sempre que es mantengui la causa que la motivi —que s'ha d'acreditar degudament—, es pot sol·licitar canviar el temps que es pretén reduir per un permís retribuït que s'acumuli en les jornades completes que en resultin.
- Si desapareix de manera sobtevinguda la causa que havia motivat la concessió del permís, s'aplicaran els ajustaments retributius necessaris i es deduiran dels havers.
- En la resolució amb la qual s'acordi l'acumulació en jornades completes cal establir els termes concrets i la manera d'agafar aquest permís.

## SoHicitud

Per mitjà de l'aplicació informàtica de la gerència territorial o del procediment normalitzat de la gerència per a cada unitat o servei.

## Justificació

- Document justificatiu o certificat mèdic en el qual consti que la malaltia és molt greu.
- Documentació justificativa del parentiu.

---

## Permís per tenir cura d'un fill afectat per càncer o qualsevol altra malaltia greu

---

El personal estatutari té dret a la reducció de la jornada percebent íntegrament les retribucions per tenir cura d'un fill o d'una persona subjecta a guarda amb finalitat d'adopció o acolliment permanent que pateixi càncer o una altra malaltia greu, fins que compleixi vint-i-tres anys.

A aquest efecte, tenen la consideració de malalties greus les incloses en l'annex del Reial decret 1148/2011, de 29 de juliol, per a l'aplicació i el desenvolupament, en el sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu.

### Normativa

#### Estatat

- Art. 49.e) del Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.
- Annex del Reial decret 1148/2011, de 29 de juliol, per a l'aplicació i el desenvolupament, en el sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu.

#### Autonòmica

Art. 41 i 45 de l'annex I de l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 22 de desembre de 2022 pel qual es desenvolupen mesures organitzatives i de gestió en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, ratificat per l'Acord del Consell de Govern de 27 de febrer de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

### Durada

- La durada del permís inicial és de fins a 6 mesos, llevat que l'informe mèdic indiqui un període inferior. Es concedirà pel període indispensable que consti en aquest informe.
- Si l'informe mèdic inicial no preveu la millora del pacient, la durada pot ser d'1 any, com a màxim.
- La concessió és prorrogable per períodes de 6 mesos sempre que l'informe mèdic corresponent acrediti que subsisteix la necessitat de cures directes contínues i permanents, que es poden estendre, com a màxim, fins que el pacient compleixi vint-i-tres anys.

**Termini màxim per resoldre**

20 dies.

**Efecte del silenci administratiu**

Desestimatori.

**Observacions**

- Aquest permís es pot sol·licitar sempre que els dos progenitors, guardadors amb finalitat d'adopció, acollidors de caràcter permanent, cònjuges o parella de fet, siguin treballadors per compte propi o aliè i hi concorri alguna de les circumstàncies següents:
  - Quan el pacient sigui ingressat en un hospital.
  - Durant el tractament continuat de la malaltia o la necessitat de la cura directa, contínua i permanent, tant a l'hospital com al domicili, després del diagnòstic de la malaltia.
  - Quan el pacient pateixi una recaiguda o una reagudització del càncer o de la malaltia greu, inclosos els supòsits en què no sigui necessari tornar a ingressar a l'hospital però requereixi una cura directa, contínua i permanent.

En els supòsits anteriors, el fet que el pacient estigui escolaritzat no impedeix valorar —en cada supòsit concret i de conformitat amb l'informe mèdic corresponent— si hi concorren les circumstàncies exigides per concedir el permís.

- No hi és aplicable el requisit que ambdós progenitors, adoptants, guardadors amb finalitat d'adopció, acollidors de caràcter permanent o tutors legals siguin treballadors per compte propi o aliè en els casos següents:
  - Família monoparental.
  - Dones declarades víctimes de violència de gènere o de violència sexual.

En aquests casos els correspon el permís amb caràcter íntegre.

- Si tots dos progenitors, adoptants, guardadors amb finalitat d'adopció, acollidors de caràcter permanent o tutors legals tenen dret al permís respecte del mateix pacient i fet causant, només un pot demanar el permís (cobrant íntegrament les retribucions).
- En els casos de separació, divorci o nul·litat del matrimoni, si tots dos progenitors, guardadors amb finalitat d'adopció o acollidors de caràcter permanent tenen dret al permís, es concedirà a qui determinin per acord mutu. Si no hi ha acord ni previsió judicial expressa, el permís es concedirà a qui tenguí la custòdia del pacient; però si és compartida es concedirà a qui la tenguí assumida en el període corresponent.

- Si ambdós progenitors, guardadors amb finalitat d'adopció o acollidors de caràcter permanent presten servei al mateix organisme o entitat, es pot limitar que tots dos agafin simultàniament aquest permís, per raons fonamentades en el funcionament correcte del servei o la unitat on fan feina.
- Aquest permís és incompatible amb qualsevol altra activitat, sigui remunerada o no, durant l'horari que ha estat objecte de la reducció.
- El personal estatutari **no té dret a aquest permís** si el pacient està casat o constitueix una parella de fet, perquè en aquest cas té el dret al permís qui en sigui el cònjuge o la parella de fet, sempre que acrediti les condicions per ser-ne beneficiari.

### Reducció de jornada

El percentatge concret del permís respecte a la jornada laboral s'ha d'establir d'acord amb els criteris següents, amb la conformitat prèvia del Servei de Personal Estatutari dels Serveis Corporatius o de la unitat administrativa competent:

- a) Si el pacient està escolaritzat, la reducció de la jornada laboral ha de ser del 50 %, per regla general.
- b) Si el pacient necessita les cures del progenitor titular del permís durant la jornada escolar, es pot concedir un percentatge de reducció de fins al 75 %, depenent del grau de necessitat de cura indicat en un informe mèdic de l'especialista que atén el pacient, a fi que disposi de les condicions adequades per a la cura sense desvirtuar la naturalesa del permís. Aquest grau de necessitat s'ha d'acreditar també per mitjà d'un informe del centre educatiu del pacient.
- c) Es pot concedir un percentatge de la reducció de fins al 99 % si es tracta d'un ingrés hospitalari ocasionat per càncer o una altra malaltia greu o quan el pacient estigui en la fase crítica del tractament —segons un informe mèdic—, tant si requereix hospitalització convencional com hospitalització domiciliària. En qualsevol cas, s'ha de valorar la intensitat de les cures directes necessàries, contínues i permanents i si el pacient està escolaritzat o no.
- d) Si amb la malaltia greu del pacient hi concorre un grau de discapacitat molt greu o permanent (igual o superior al 75 %), la reducció de la jornada pot ser de fins al 80 %, depenent del grau de necessitat de cura indicat en un informe mèdic de l'especialista que atén el pacient, de manera que es disposin així les condicions adequades per a la cura sense desvirtuar la naturalesa del permís. Així mateix, aquest grau de necessitat s'ha d'acreditar també per mitjà d'un informe del centre educatiu del pacient.

Com a norma general, s'ha de disposar de la reducció de la jornada de manera ininterrompuda al començament o al final de la jornada. Sempre que ho permetin les necessitats del servei, la reducció de la jornada diària es pot substituir per l'acumulació en jornades completes. La franja horària exacta sobre la qual opera la reducció o, si escau, els dies de jornada de feina que s'hagin d'acumular s'ha de concretar per mitjà de l'acord entre el peticionant i l'òrgan gestor de manera que se salvaguardi la prestació eficient del servei públic.

Als serveis o les unitats on, per necessitats del servei, no sigui possible reduir la jornada de manera diària, la jornada reduïda s'ha d'acumular en jornades completes, que s'han d'agafar dins l'any natural corresponent.

### **Extinció**

El permís s'extingeix si es dona alguna de les circumstàncies següents:

- a) Si desapareix la causa que ha propiciat la concessió del permís (mort del fill, desaparició de la necessitat de cura directa, contínua i permanent, alta mèdica...).
- b) Si el treballador deixa d'estar en la situació administrativa de servei actiu. En aquest sentit, si té la condició de personal estatutari temporal i demana un permís o una pròrroga per un temps superior al del seu nomenament, es concedirà el permís fins al dia que el nomenament expiri. No obstant això, si se li confereix un nou nomenament com a estatutari sense solució de continuïtat respecte de l'anterior, pot sol·licitar la continuació del permís o la pròrroga.
- c) Si l'altre progenitor, guardador o acollidor cessa en la seva activitat laboral per compte propi o d'altri.
- d) Si el treballador deixa de conviure amb el pacient o si acaba l'acolliment o la guarda.
- e) Si el pacient contreu matrimoni o constitueix una parella de fet.
- f) Si el pacient compleix vint-i-tres anys.
- g) Si el treballador renuncia al permís i es reincorpora a la jornada completa.

El permís del cònjuge o parella de fet s'extingeix —a més de les circumstàncies previstes en el punt anterior— en els casos de separació, divorci, nul·litat del matrimoni o extinció de la parella de fet.

El beneficiari del permís està obligat a comunicar qualsevol circumstància que impliqui la suspensió o l'extinció del permís. Incomplir aquesta obligació suposa incomplir el règim horari i la jornada prevists en l'article 19.g) de la Llei 55/2003.

Una vegada concedit el permís, només es pot modificar cursant una nova sol·licitud per alguna causa relacionada amb la salut o la integritat física del treballador o del pacient.

## SoHicitud

La sol·licitud s'ha de cursar per mitjà de l'aplicació informàtica de la gerència territorial o del procediment normalitzat de la gerència per a cada unitat o servei.

## Justificació

Juntament amb la sol·licitud del permís retribuït cal aportar la documentació següent per acreditar que es compleixen els requisits, segons escaigui:

- a) Còpia del llibre de família del sol·licitant o certificat d'inscripció del fill en el Registre Civil o, si escau, còpia de la resolució judicial per la qual s'hagi constituït l'adopció o de la resolució judicial o administrativa per la qual s'hagi concedit la guarda amb finalitat d'adopció o l'acolliment.
- b) En els casos de famílies monoparentals, còpia del llibre de família en el qual consti un sol progenitor o, en cas que hi constin dos progenitors, còpia del certificat de defunció de qualsevol d'ells, o de la resolució judicial en la qual es declari l'abandonament de la família. Així mateix, es pot acreditar aquesta condició aportant una còpia del certificat de naixement del fill per mitjà d'un certificat d'inscripció en el Registre en el qual consti només un dels progenitors.
- c) Les situacions de separació, divorci o nul·litat matrimonial s'han d'acreditar per mitjà de la corresponent sentència judicial de separació o divorci o d'un certificat de matrimoni en què consti la inscripció de separació, divorci o nul·litat matrimonial.
- d) La condició de víctima de violència de gènere o de violència sexual s'ha d'acreditar aportant algun dels documents següents: còpia de la sentència condemnatòria, de l'ordre de protecció de la víctima vigent en el moment de presentar la sol·licitud o l'informe del Ministeri Fiscal que indiqui que hi ha indicis que el sol·licitant és víctima de violència de gènere o de violència sexual fins que es dicti l'ordre de protecció. També es pot acreditar per mitjà d'una còpia de la resolució judicial que hagi acordat mesures cautelars penals per a protegir la víctima, o un certificat o informe acreditatiu d'atenció especialitzada expedit per un organisme públic competent en matèria de violència de gènere o de violència sexual.
- e) Declaració responsable de l'altre progenitor, acollidor, guardador que fa feina per compte propi o d'altri que manifesti que no exerceix el dret a aquest permís.
- f) Informe del facultatiu responsable de l'assistència del pacient que acrediti que pateix càncer o una de les malalties greus previstes per la normativa aplicable. A aquest efecte cal aportar un informe del facultatiu del servei públic de salut responsable de l'assistència mèdica del pacient que indiqui la necessitat de cures directes, contínues i permanents i el període aproximat de durada de la necessitat de les cures, tenint en compte l'edat i la patologia del pacient.

- g) Si el pacient pateix una recaiguda o una agudització del càncer o d'una altra malaltia greu però no cal que torni a ingressar a l'hospital, s'ha d'aportar un informe mèdic que acrediti aquesta circumstància i la necessitat de la cura directa, contínua i permanent.
- h) Informe d'escolarització del pacient —si està escolaritzat—, que ha de contenir la valoració de la incidència de la malaltia en el procés d'escolarització.
- i) Si el treballador és el cònjuge o la parella de fet del pacient, cal adjuntar a la sol·licitud una còpia del llibre de família, del certificat de matrimoni o de la resolució administrativa d'inscripció en el registre de parelles estables.
- j) Declaració responsable en què el treballador manifesti que conviu amb el pacient i que aquest no està ingressat de manera permanent en un centre sanitari o sociosanitari.

Per a les pròrrogues del permís cal aportar la documentació següent:

- a) Informe mèdic o declaració responsable que indiqui que no han variat les circumstàncies de salut del pacient per les quals es va concedir el permís. S'hi ha d'expressar que tampoc no han variat les circumstàncies relatives a l'escolarització del pacient ni les circumstàncies relatives a la guarda o custòdia del pacient, la condició de família monoparental o l'acreditació de la condició de víctima de violència de gènere o de violència sexual, segons escaigui, respecte del moment en què es va concedir el permís.
- b) Declaració responsable de l'altre progenitor, acollidor o guardador en què manifesti que fa feina per compte propi o d'altri i que no està exercint el dret a aquest permís.
- c) Quan la durada del permís més la de les pròrrogues corresponents arribi a un any, per demanar la pròrroga següent a aquest termini s'ha de tornar a aportar tota la documentació.

---

## Permís per haver estat víctima de violència de gènere o violència sexual

---

Les treballadores estatutàries que hagin estat víctimes de violència de gènere o de violència sexual tenen dret a la reducció de la jornada laboral, cosa que suposa la reducció proporcional de les retribucions llevat que aquella es redueixi un terç o menys. Poden optar per reordenar el temps de feina adaptant l'horari o aplicant l'horari flexible o una altre mode d'ordenació del temps de feina en els termes que s'estableixin en el pla d'igualtat aplicable o, si no n'hi ha, en una resolució de l'òrgan competent.

### Normativa

#### Estatat

- Art. 49.d) del Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.
- Disposició final setzena de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.
- Art. 40 de la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.

#### Autonòmica

Art. 26 de l'annex I de l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 22 de desembre de 2022 pel qual es desenvolupen mesures organitzatives i de gestió en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, ratificat per l'Acord del Consell de Govern de 27 de febrer de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

### Durada i observacions

- a) Cal que la sol·licitant acrediti la condició de víctima de violència de gènere.
- b) Les **faltes d'assistència o de puntualitat**, totals o parcials, queden justificades pel temps i en les condicions que determinin els serveis socials d'atenció o de salut, segons escaigui, sens perjudici que aquestes faltes s'hagin de comunicar al més aviat possible.

Per això és necessari un informe justificatiu dels serveis socials d'atenció o de salut, que ha de concretar les condicions i el temps durant el qual aquestes absències o retards s'han de considerar justificats. S'han de comunicar a la gerència corresponent al més aviat possible.



No obstant això, cal destacar que aquest dret no permet justificar l'absència continuada i ininterrompuda del centre de feina, sinó que s'ha d'entendre com una mesura que permet justificar absències i retards puntuals que es produeixen a conseqüència de situacions de violència de gènere o sexual.

- c) La concessió de la **reducció de la jornada** és incompatible amb qualsevol altra activitat remunerada durant l'horari que hagi estat objecte de la reducció.

Es pot agafar aquest permís de manera acumulada en jornades completes o diàriament amb forma de reducció horària, amb l'acord previ entre l'òrgan competent i la treballadora, sempre supeditat a les necessitats del servei, motivades degudament.

La jornada reduïda es computa com a jornada completa a efectes de reconeixement d'antiguitat i de cotitzacions en el règim de la Seguretat Social.

### Termini màxim per resoldre

1 dia.

### Efecte del silenci administratiu

Estimatori.

### SoHicitud

Per mitjà de l'aplicació informàtica de la gerència territorial o del procediment normalitzat de la gerència per a cada unitat o servei.

### Justificació

Cal adjuntar a la sol·licitud qualsevol dels documents acreditatius següents:

- a) Resolució judicial que atorgui una ordre de protecció o acordi mesures cautelars a favor de la víctima amb relació a una causa criminal per violència de gènere o violència sexual.
- b) Sentència ferma de qualsevol ordre jurisdiccional que declari que la treballadora ha patit violència de gènere o violència sexual.
- c) Certificat o informe dels serveis socials o sanitaris de l'Administració autonòmica o local.
- d) Informe de la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social.
- e) Excepcionalment, fins que no s'hagi dictat una ordre de protecció, informe del Ministeri Fiscal que indiqui que hi ha indicis que la treballadora és víctima de violència de gènere o violència sexual.

---

## Permís per haver estat víctima d'activitat terrorista

---

Té dret a la reducció de la jornada laboral tota persona que hagi patit danys físics o psíquics com a conseqüència d'una activitat terrorista, el seu cònjuge —o la persona amb qui tengui una relació d'afectivitat anàloga— i els fills del personal ferit o mort (sempre que tengui la condició d'empleat públics i víctima del terrorisme d'acord amb la legislació vigent), i també tota persona amenaçada segons 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, i amb el reconeixement previ del Ministeri de l'Interior o de una sentència judicial ferma.

### Normativa

#### Estatal

Art. 49.f) del Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

#### Autonòmica

Art. 27 de l'annex I de l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 22 de desembre de 2022 pel qual es desenvolupen mesures organitzatives i de gestió en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, ratificat per l'Acord del Consell de Govern de 27 de febrer de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

### Durada i observacions

Tenen els drets següents:

- Reducció de fins al 50 % de la jornada laboral, amb la reducció proporcional de les retribucions.
- Reordenació del temps de feina adaptant l'horari, aplicant un horari flexible o una altre mode d'ordenació del temps de feina aplicable al Servei de Salut.

Aquestes mesures s'han d'adoptar i mantenir en el temps mentre siguin necessàries per a la protecció i l'assistència social integral del beneficiari, tant per raó de les seqüeles provocades per l'acció terrorista com per l'amenaça a què estigui sotmesa, en els termes prevists reglamentàriament.

Es pot agafar aquest permís de manera acumulada en jornades completes o diàriament amb forma de reducció horària, amb l'acord previ entre l'òrgan competent i el treballador, sempre supeditat a les necessitats del servei, motivades degudament.

### **Termini màxim per resoldre**

1 dia.

### **Efecte del silenci administratiu**

Estimatori.

### **Sol·licitud**

Per mitjà de l'aplicació informàtica de la gerència territorial o d'un procediment normalitzat de la gerència per a cada unitat o servei.

### **Justificació**

A la sol·licitud cal adjuntar qualsevol resolució administrativa ferma dictada per òrgans de l'Administració General de l'Estat de la qual es derivi el reconeixement de la condició de víctima del terrorisme a l'interessat.

---

## Reducció de jornada per al personal de més de seixanta anys

---

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

### Normativa

Art. 43 i 45 de l'annex I de l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 22 de desembre de 2022 pel qual es desenvolupen mesures organitzatives i de gestió en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, ratificat per l'Acord del Consell de Govern de 27 de febrer de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

### Durada

A partir dels seixanta anys.

### Termini màxim per resoldre

Quan la sol·licitud d'acumulació, reducció, modificació de la reducció de la jornada o incorporació a la jornada completa **es cursi entre els dies 1 i 15**, si s'aprova serà **efectiva el dia 1 del mes següent**, excepte que el treballador sol·liciti que l'inici tingui efecte en una data posterior.

Quan la sol·licitud d'acumulació, reducció, modificació de la reducció de la jornada o incorporació a la jornada completa **es cursi entre el dia 16 i el darrer del mes**, si s'aprova serà **efectiva el dia 1 del segon mes posterior** a la data en què s'hagi presentat la sol·licitud, excepte que el treballador sol·liciti que l'inici tingui efecte en una data posterior.

Excepcionalment, els casos de violència de gènere o de violència sexual, de malaltia molt greu d'un familiar de primer grau, de naixement prematur d'un fill o de circumstàncies de força major no requereixen aquesta antelació.

### Efecte del silenci administratiu

Estimatori.

## Observacions

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

Com a norma general, la reducció de la jornada ha de ser ininterrompuda al començament o al final de la jornada. Sempre que ho permetin les necessitats del servei, la reducció de la jornada diària es pot substituir per l'acumulació en jornades completes.

La franja horària exacta sobre la qual opera la reducció o, si escau, els dies de jornada laboral que s'hagin d'acumular s'han de concretar per mitjà de l'acord entre el sol·licitant i l'òrgan gestor de manera que se salvaguardi la prestació eficient del servei públic.

Als serveis o les unitats on, per necessitats del servei, no sigui possible reduir la jornada de forma diària, la jornada reduïda s'ha d'acumular en jornades completes, que s'han d'agafar dins l'any natural corresponent.

Si hi concorren necessitats del servei acreditades degudament, es pot modificar la franja horària de la reducció concedida —i, si escau, l'acumulació en jornades laborals completes— per mitjà d'una resolució prèvia motivada.

**No es pot fer més d'una modificació de la reducció de la jornada dins cada any natural**, llevat de supòsits excepcionals acreditats degudament.

Una vegada concedit el permís, només es pot modificar cursant una sol·licitud per alguna causa relacionada amb la salut o la integritat física del treballador.

## Sol·licitud

La sol·licitud s'ha de cursar per mitjà de l'aplicació informàtica de la gerència territorial o del procediment normalitzat de la gerència per a cada unitat o servei.

## Justificació

A la sol·licitud cal adjuntar el document d'identitat del treballador.

---

## Reducció de jornada per problemes de salut que no generin incapacitat temporal o permanent

---

El personal estatutari té dret a la reducció de fins al 50 % de la jornada laboral, amb la reducció proporcional de les retribucions, en cas de patir problemes de salut que no generin incapacitat temporal o permanent.

### Normativa

Art. 44 i 45 de l'annex I de l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 22 de desembre de 2022 pel qual es desenvolupen mesures organitzatives i de gestió en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, ratificat per l'Acord del Consell de Govern de 27 de febrer de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

### Durada

Durant el període de temps que el treballador pateixi els problemes de salut, acreditats degudament.

### Termini màxim per resoldre

Quan la sol·licitud d'acumulació, reducció, modificació de la reducció de la jornada o incorporació a la jornada completa **es cursi entre els dies 1 i 15**, si s'aprova serà **efectiva el dia 1 del mes següent**, excepte que el treballador sol·liciti que l'inici tingui efecte en una data posterior.

Quan la sol·licitud d'acumulació, reducció, modificació de la reducció de la jornada o incorporació a la jornada completa **es cursi entre el dia 16 i el darrer del mes**, si s'aprova serà **efectiva el dia 1 del segon mes posterior** a la data en què s'hagi presentat la sol·licitud, excepte que el treballador sol·liciti que l'inici tingui efecte en una data posterior.

Excepcionalment, els casos de violència de gènere o de violència sexual, de malaltia molt greu d'un familiar de primer grau, de naixement prematur d'un fill o de circumstàncies de força major no requereixen aquesta antelació.

### Efecte del silenci administratiu

Estimatori.

## Observacions

**No es pot fer més d'una modificació de la reducció de la jornada dins cada any natural**, llevat dels supòsits excepcionals acreditats degudament.

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

Com a norma general, la reducció de la jornada ha de ser ininterrompuda al començament o al final de la jornada. Sempre que ho permetin les necessitats del servei, la reducció de la jornada diària es pot substituir per l'acumulació en jornades completes.

La franja horària exacta sobre la qual opera la reducció o, si escau, els dies de jornada laboral que s'hagin d'acumular s'han de concretar per mitjà de l'acord entre el sol·licitant i l'òrgan gestor de manera que se salvaguardi la prestació eficient del servei públic.

Als serveis o les unitats on, per necessitats del servei, no sigui possible reduir la jornada de forma diària, la jornada reduïda s'ha d'acumular en jornades completes, que s'han d'agafar dins l'any natural corresponent.

Si hi concorren necessitats del servei acreditades degudament, es pot modificar la franja horària de la reducció concedida —i, si escau, l'acumulació en jornades laborals completes— per mitjà d'una resolució prèvia motivada.

Una vegada concedit el permís, només es pot modificar cursant una sol·licitud per alguna causa relacionada amb la salut o la integritat física del treballador.

## SoHicitud

Per mitjà de l'aplicació informàtica de la gerència territorial o del procediment normalitzat de la gerència per a cada unitat o servei.

## Justificació

Informe mèdic que certifiqui la necessitat d'aquest permís.

---

## Flexibilitat horària

---

Sempre que les necessitats del servei ho permetin, es pot concedir la flexibilització horària al treballador per cuidar un fill de menys de catorze anys, un fill amb alguna discapacitat física, psíquica o sensorial, el seu cònjuge o parella de fet o un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, o per motius d'incompatibilitat de les funcions amb les modalitats de prestació parcial de serveis o bé per ser dona víctima de violència de gènere o de violència sexual.

### Normativa

Art. 46 de l'annex I de l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 22 de desembre de 2022 pel qual es desenvolupen mesures organitzatives i de gestió en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, ratificat per l'Acord del Consell de Govern de 27 de febrer de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

### Durada

Depenent del permís que motiva la sollicitud.

### Termini màxim per resoldre

10 dies hàbils.

### Efecte del silenci administratiu

Estimatori.

### Observacions

Sempre que les necessitats del servei ho permetin, es pot concedir la flexibilització horària al treballador que estigui en alguna d'aquestes situacions:

- a) Cura d'un fill de menys de catorze anys.
- b) Cura d'un fill amb alguna discapacitat física, psíquica o sensorial.
- c) Cura del cònjuge, de la parella de fet o d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
- d) Incompatibilitat de les funcions amb les modalitats de prestació parcial de serveis.
- e) Dona víctima de violència de gènere o de violència sexual, per fer efectiva la protecció i el dret a l'assistència social integral. Té dret a la reordenació del temps de feina adaptant l'horari, aplicant l'horari flexible o per mitjà d'altres modes d'ordenació.

Aquesta flexibilització horària s'ha de concretar per acord entre el sol·licitant i la gerència corresponent.



## SoHicitud

La sol·licitud del compliment flexible de la jornada s'ha de cursar amb una **antelació mínima de 15 dies hàbils** respecte de la data d'efecte, per mitjà de l'aplicació informàtica de la gerència territorial o del procediment normalitzat de la gerència per a cada unitat o servei.

## Justificació

Segons el motiu que justifiqui el permís, cal adjuntar la documentació que acrediti el requisit per a concedir-lo:

- Llibre de família.
- Certificat de discapacitat del fill.
- Certificat mèdic.
- Sentència judicial, informe del Ministeri Fiscal, o qualsevol altre mitjà establert en alguna disposició legal que acrediti que la treballadora és víctima de violència de gènere o de violència sexual.



**Conselleria de Salut**

Servei de Salut