



UNITAT 2

Permisos per conciliació i per raó de violència de gènere o de terrorisme. Llicències i vacances

CONTINGUTS

1. Permisos (part II): permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, o per raó de violència de gènere i de terrorisme
2. Llicències
3. Vacances

OBJECTIUS

1. Conèixer el règim jurídic aplicable als permisos relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i amb la violència de gènere o de terrorisme
2. Diferenciar la figura dels permisos i llicències i la seva regulació autonòmica
3. Analitzar el règim jurídic de les vacances del personal funcionari al servei de l'Administració de la CAIB.



Autores: María del Carmen Gili Crespo i Ana María Martínez Cañellas

Data d'elaboració: juliol 2020

Aquesta obra es difon mitjançant la llicència [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



Introducció

En aquesta unitat continuem amb l'estudi dels permisos del personal al servei de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, concretament els permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i el permís per a les víctimes de violència de gènere o de terrorisme i els seus familiars directes.

També veurem la diferència que existeix en la nostra normativa autonòmica entre els permisos i les anomenades «llicències», per finalitzar amb l'estudi del règim jurídic que ordena les vacances d'aquest personal funcionari.

1. PERMISOS (PART II): PERMISOS PER MOTIUS DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL, I PER RAÓ DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE O DE TERRORISME

A nivell estatal aquest permisos es regulen en l'article 49 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP).

Tal com ja hem vist a la unitat anterior, aquest article té la condició de bàsic i per tant és d'aplicació a tots els empleats públics, concretament inicia la seva redacció dient:

En tot cas es concediran els permisos següents amb les corresponents
CONDICIONS MÍNIMES,

Per tant, les administracions públiques hauran d'atorgar, en tot cas, aquests permisos, i en la seva regulació hauran de respectar les condicions mínimes que s'hi expliciten.

Una de les modificacions més importants del TREBEP dins l'àmbit de la conciliació, és l'efectuada pel Reial Decret 6/2019 d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, que ha afectat de manera important als articles 48 i 49, ja que s'han introduït novetats en relació als permisos per lactància (ja estudiat en la unitat anterior) i per naixement, adopció o acolliment, als què hi tenen dret els empleats públics.

Posteriorment a la darrera modificació del TREBEP, s'observa la tendència a aconseguir una major implicació de tots dos progenitors en la cura dels fills. Així, hi trobem que:

- S'equiparen permisos per naixement en tots els sentits al naixement biològic i amb els casos d'adopció, guarda o acolliment.
- S'estableixen els mateixos permisos per a ambdós progenitors.
- El permís per lactància es configura ara com un dret individual, sense possibilitat de transferir-se d'un progenitor a l'altre.
- S'estableixen els casos en els quals es pot substituir el permís de lactància per un permís retribuït de jornades completes i s'ofereix la possibilitat de que el permís es pugui gaudir de manera interrompuda.

Pel que fa a la nostra legislació autonòmica, actualment aquests permisos es troben regulats en el Capítol 2 del Títol I del Decret 7/2020, de 31 de gener, pel qual es regulen els permisos, les llicències, les vacances i altres mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal funcionari al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, (DECRET 7/2020, A PARTIR D'ARA), el qual dedica el seu Capítol II als permisos per conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per raó de violència de gènere (articles 20 a 26).

Són objecte d'estudi en aquesta unitat els permisos següents:

- Permís per a la dona gestant (article 20)
- Permís per naixement per a la mare biològica (article 21)
- Permís per adopció o guarda amb finalitat d'adopció o acolliment (article 22)
- Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o una filla (article 23)
- Permís per a les víctimes de violència de gènere o de terrorisme (article 25)
- Permís per cura de fills o filles menors afectats de malaltia greu (article 26)

1.1. Permís per a la dona gestant

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

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

a) NORMATIVA:

Estatat:

- DA 16a del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Autonòmica:

- Art. 115.1 l) i 117 de la LFPCAIB
- Arts. 20, 37 a 41, Annexos 1 i 2 del Decret 7/2020.

b) DURADA:

- A partir del primer dia de LA SETMANA 37 DE L'EMBARÀS, fins a la data del part.
- En el supòsit de GESTACIÓ MÚLTIPLE, aquest permís es gaudirà des del primer dia de la SETMANA 35 D'EMBARÀS, fins a la data del part.

c) DEFINICIONS:

Informe de l'òrgan mèdic competent: informe mèdic emès pel facultatiu del servei públic o del centre sanitari corresponent.

d) TRAMITACIÓ:

La sol·licitud del permís s'ha de formular en el termini més breu possible, per mitjans informàtics, a través del Portal de Serveis al Personal, amb el vistiplau del cap del departament, del servei o de l'òrgan directiu que correspongui

e) ÒRGAN COMPETENT PER RESOLDRE:

La secretaria general de cada conselleria o l'òrgan competent del sector públic instrumental amb personal funcionari adscrit.

f) TERMINI MÀXIM PER RESOLDRE: 1 dia hàbil.

g) EFECTES DEL SILENCI: Estimatori.

h) NOTIFICACIÓ DE LA RESOLUCIÓ:

De forma telemàtica a través del Portal de Serveis al Personal.

i) JUSTIFICACIÓ (documentació que cal aportar):

Justificant mèdic de les setmanes de gestació i, si s'escau, de gestació múltiple.

1.2. Permís per naixement per a la mare biològica (antic permís per part)

La funcionària té un permís DE SETZE SETMANES de durada per naixement d'un fill o filla.

a) NORMATIVA:

Estatat:

— Art. 7 i art. 49.a del TREBEP, modificat pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

Autonòmica:

— Art. 115.1 l) i 117 de la LFPCAIB.

— Arts. 21, 24, 32.5, 37 a 41, i Annexos 1 i 2 del Decret 7/2020.

b) DURADA I AMPLIACIONS :

— 16 SETMANES (part únic).

— 2 SETMANES MÉS per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits en cas de part múltiple, una per a cadascun dels progenitors.

— 2 SETMANES d'ampliació en cas discapacitat del fill o filla. Una per a cadascun dels progenitors.

- TANTS DIES com el nounat estigui hospitalitzat, amb un MÀXIM DE TRETZE SETMANES ADDICIONALS, en el cas de part prematur i en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part.
- 2 SETMANES d'ampliació per cada fill o filla anterior al part que en el moment del part sigui MENOR DE 2 ANYS. Una setmana per a cadascun dels progenitors.
- 1 SETMANA d'ampliació per cada fill anterior al part que en el moment del part sigui MAJOR DE 2 ANYS I MENOR DE 4 el gaudi de la qual és de lliure disposició per a un progenitor o l'altre.

c) FORMA DE GAUDI:

- Les 6 setmanes immediatament posteriors al part, són de descans obligatori per a la mare.
- GAUDI INTERROMPUT:
 - En cas de MENOR DE 12 MESOS.
 - Únicament si TOTS DOS PROGENITORS TREBALLEN.
 - Transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori.
 - Es pot exercir des de la finalització del descans obligatori posterior al part (6 SETMANES) fins que el fill o filla compleixi ELS DOTZE MESOS.
 - Es requereix, per cada període de gaudi, UN PREAVÍS d'almenys QUINZE DIES i s'ha de fer per SETMANES COMPLETES.
- GAUDI A TEMPS PARCIAL: vegeu l'apartat 1.5 d'aquesta unitat («Característiques comunes al permís per naixement per a la mare biològica, per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, i del permís del progenitor diferent de la mare biològica»).
- Si les situacions de permís de maternitat, incapacitat temporal, risc durant la lactància o risc durant l'embaràs IMPEDEIXEN INICIAR el gaudi de LES VACANCES dins l'any natural al qual corresponen, o, si una vegada iniciat el període de vacances, sobrevé una de les situacions esmentades, s'ha de reconèixer a la persona treballadora un CRÈDIT DE DIES DE DESCANS igual al temps en què hagi estat de baixa en el període de vacances. Aquest crèdit de dies es pot fer efectiu un cop conclòs el calendari de vacances del personal i FINS A DIVUIT MESOS DESPRÉS a elecció de la persona, sempre abans del gaudi de les vacances de l'any en curs, segons ho permetin les necessitats del servei.

d) OBSERVACIONS: sobre els drets, vegeu l'apartat 1.5 d'aquesta unitat:

- L'altre progenitor tindrà dret a gaudir del permís PER PROGENITOR DIFERENT DE LA MARE BIOLÒGICA PER NAIXEMENT (vid .punt 1.4).
- En cas de mort de la mare, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat o de la part que resti del permís.
- En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de durada del permís no es veu reduït, tret que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.
- Durant el gaudi d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

e) TRAMITACIÓ:

La sol·licitud del permís s'ha de formular en el termini més breu possible, per mitjans informàtics, a través del Portal de Serveis al Personal, amb el vistiplau del cap del departament, del servei o de l'òrgan directiu que correspongui

f) ÒRGAN COMPETENT PER RESOLDRE:

La secretaria general de cada conselleria o òrgan competent del sector públic instrumental amb personal funcionari adscrit.

g) TERMINI MÀXIM PER RESOLDRE: 1 dia hàbil.

h) EFECTES DEL SILENCI: Estimatori.

i) NOTIFICACIÓ DE LA RESOLUCIÓ:

De forma telemàtica a través del Portal de Serveis al Personal. Ja que té repercussió en la nòmina, el sistema informàtic genera una resolució en format paper que s'imprimeix i notifica a la persona interessada.

j) JUSTIFICACIÓ (documentació que cal aportar):

Informe mèdic de maternitat (actualment, ja no es lliura en paper ja que es tramita telemàticament per la Seguretat Social al Servei de Retribucions) o llibre de família.

En el cas que pertoqui:

- Certificat de l'ingrés hospitalari i de alta hospitalària del fill prematur.
- Certificat del grau de discapacitat del menor o la menor.

1.3. Permís per adopció o guarda amb finalitat d'adopció o acolliment

El permís per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal (no inferior a un any) com permanent, té una durada de SETZE SETMANES.

a) NORMATIVA:

Estatat:

- Art. 7 i art. 49.b del TREBEP, modificat pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

Autonòmica:

- Art. 115.1 l) i 117 de la LFPCAIB.
- Arts. 22, 24, 32.5, i 37 a 41, i Annexos 1 i 2 del Decret 7/2020.

b) DURADA I AMPLIACIONS:

- 16 SETMANES (adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment únic).
- 2 SETMANES MÉS en els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple, una per a cadascun dels progenitors.
- 2 SETMANES d'ampliació en cas DISCAPACITAT DEL FILL O FILLA. Una per a cadascun dels progenitors.
- 2 SETMANES d'ampliació per cada fill o filla anterior al part que en el moment del que en el moment de fer-se efectiva l'adopció o acolliment sigui MENOR DE 2 ANYS, sigui MENOR DE 2 ANYS. 1 setmana per a cadascun dels progenitors.
- 1 SETMANA d'ampliació per cada fill anterior al part que en el moment de fer-se efectiva l'adopció o acolliment sigui MAJOR DE 2 ANYS I MENOR DE 4 el gaudi de la qual és de lliure disposició per a un progenitor o l'altre.
- En els casos D'ADOPCIÓ O ACOLLIMENT INTERNACIONAL:
 - Si és necessari el desplaçament previ del progenitor al país d'origen de l'adoptat, es té dret, A MÉS, a un permís de FINS A 2 MESOS de durada, i durant aquest període es perceben exclusivament les retribucions bàsiques.
 - Independentment d'aquest permís de fins a dos mesos, el permís en cas d'adopció o acolliment internacional es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

c) CÒMPUT DEL TERMINI: El termini es compta, a elecció del progenitor:

- A partir de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o
- A partir de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció.

d) DEFINICIONS:

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

e) FORMA DE GAUDI:

- SIS SETMANES s'han de gaudir en jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment.

- GAUDI INTERROMPUT:
 - L'adoptat o adoptada ha de ser MENOR DE 12 MESOS.
 - Únicament si TOTS DOS PROGENITORS TREBALLEN.
 - Transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori.
 - Es pot exercir des de la finalització del descans obligatori posterior al part (6 SETMANES) fins que el fill o filla compleixi ELS DOTZE MESOS.
 - Es requereix, per cada període de gaudi, UN PREAVÍS d'almenys QUINZE DIES i s'ha de fer per SETMANES COMPLETES.
- GAUDI A TEMPS PARCIAL: vegeu l'apartat 1.5 d'aquesta unitat ("Característiques comunes al permís per naixement per a la mare biològica, per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, i del permís del progenitor diferent de la mare biològica"). El dret al permís en règim de jornada a temps parcial, el pot exercir qualsevol dels dos adoptants o acollidors.
- Si les situacions de permís de maternitat, incapacitat temporal, risc durant la lactància o risc durant l'embaràs IMPEDEIXEN INICIAR el gaudi de LES VACANCES dins l'any natural al qual corresponen, o, si una vegada iniciat el període de vacances, sobrevé una de les situacions esmentades, s'ha de reconèixer a la persona treballadora un crèdit de dies de descans igual al temps en què hagi estat de baixa en el període de vacances. Aquest crèdit de dies es pot fer efectiu un cop conclòs el calendari de vacances del personal i FINS A DIVUIT MESOS DESPRÉS a elecció de la persona, sempre abans del gaudi de les vacances de l'any en curs, segons ho permetin les necessitats del servei.

f) OBSERVACIONS: sobre els drets, vegeu l'apartat 1.5 d'aquesta unitat:

- D'acord amb la normativa de la Seguretat Social, en cas de que els dos adoptants, acollidors i guardadors treballin, únicament un d'ells es podrà acollir a aquest permís. L'altre progenitor tindrà dret a gaudir del permís PER PROGENITOR DIFERENT DE LA MARE BIOLÒGICA PER GUARDA AMB FINALITATS D'ADOPCIÓ, ACOLLIMENT O ADOPCIÓ D'UN FILL O UNA FILLA (vid .punt 1.4).
- En cap cas un mateix menor pot donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.
- Durant el gaudi d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

g) TRAMITACIÓ:

La sol·licitud del permís s'ha de formular en el termini més breu possible, per mitjans informàtics, a través del Portal de Serveis al Personal, amb el vistiplau del cap del departament, del servei o de l'òrgan directiu que correspongui

h) ÒRGAN COMPETENT PER RESOLDRE:

La secretaria general de cada conselleria o òrgan competent del sector públic instrumental amb personal funcionari adscrit.

i) TERMINI MÀXIM PER RESOLDRE: 1 dia hàbil.

j) EFECTES DEL SILENCI: Estimatori.

k) NOTIFICACIÓ DE LA RESOLUCIÓ:

De forma telemàtica a través del Portal de Serveis al Personal. Ja que té repercussió en la nòmina, el sistema informàtic genera una resolució en format paper que s'imprimeix i es notifica a la persona interessada.

l) JUSTIFICACIÓ (documentació que cal aportar):

La resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment.

En el cas que pertorqui: Certificat del grau de discapacitat del menor o la menor.

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

El personal funcionari que sigui progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o una filla, té dret a gaudir d'un permís de SETZE SETMANES pel naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o una filla.

LES SIS SETMANES immediates posteriors al fet causant són en tot cas de descans obligatori.

Durant l'any 2020 aquest permís és de CATORZE SETMANES (vegeu apartat d'observacions on es fa referència al període transitori).

a) NORMATIVA:

Estatat:

— Art. 7 i art. 49.c del TREBEP, modificat pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

Autonòmica:

— Art. 115.1 l) i 117 de la LFPCAIB.

— Arts. 23, 24, 32.5, 37 a 41, disposició transitòria primera i Annexos 1 i 2 del Decret 7/2020

b) DURADA I AMPLIACIONS:

- 16 SETMANES (part, adopció ó acolliment únic).
- 2 SETMANES MÉS per cada per cada fill o filla A PARTIR DEL SEGON en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple. Una per a cadascun dels progenitors
- 2 SETMANES d'ampliació en cas DISCAPACITAT del fill o filla. Una per a cadascun dels progenitors.
- 2 SETMANES d'ampliació per cada fill o filla anterior al part que en el moment del part sigui MENOR DE 2 ANYS. 1 setmana per a cadascun dels progenitors.
- 1 SETMANA d'ampliació per cada fill anterior al part que en el moment del part sigui MAJOR DE 2 ANYS I MENOR DE 4 el gaudi de la qual és de lliure disposició per a un progenitor o l'altre
- TANTS DIES com el nounat estigui hospitalitzat, amb un MÀXIM DE TRETZE SETMANES addicionals, en el cas de part prematur i en els casos en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part.

c) DEFINICIONS

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

d) FORMA DE GAUDI:

- El permís el pot distribuir el progenitor que l'hagi de gaudir sempre que les SIS PRIMERES SETMANES siguin ININTERROMPUDES i IMMEDIATAMENT posteriors a la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment o de la decisió judicial per la qual es constitueixi l'adopció.
- GAUDI INTERROMPUT:
 - Únicament si TOTS DOS PROGENITORS TREBALLEN.
 - Es pot exercir des de la finalització del descans obligatori posterior al fet causant (6 SETMANES) fins que el fill o filla compleixi ELS DOTZE MESOS.
 - En cas que s'opti pel gaudi d'aquest permís DESPRÉS DE LA SETMANA SETZE del permís per naixement, si el progenitor que gaudeix d'aquest últim permís ha sol·licitat L'ACUMULACIÓ DEL TEMPS DE LACTÀNCIA d'un fill o una filla de menys de dotze mesos en jornades completes de l'article 10 del Decret 7/2020, és a la finalització d'aquest període quan s'inicia el còmput de les DEU SETMANES restants del permís del progenitor diferent de la mare biològica.
 - Es requereix, per cada període de gaudi, UN PREAVÍS D'ALMENYS QUINZE DIES i s'ha de fer PER SETMANES COMPLETES.
- GAUDI A TEMPS PARCIAL: vegeu l'apartat 1.5 d'aquesta unitat ("Característiques comunes al permís per naixement per a la mare biològica, per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, i del permís del progenitor diferent de la mare biològica").

- Si les situacions de PROGENITOR DIFERENT DE LA MARE BIOLÒGICA PER NAIXEMENT, GUARDA AMB FINALITATS D'ADOPCIÓ, ACOLLIMENT O ADOPCIÓ, incapacitat temporal, risc durant la lactància o risc durant l'embaràs IMPEDEIXEN INICIAR el gaudi de LES VACANCES dins l'any natural al qual corresponen, o si una vegada iniciat el període de vacances sobrevé una de les situacions esmentades, s'ha de reconèixer a la persona treballadora un crèdit de dies de descans igual al temps en què hagi estat de baixa en el període de vacances. Aquest crèdit de dies es pot fer efectiu un cop conclòs el calendari de vacances del personal I FINS A DIVUIT MESOS DESPRÉS a elecció de la persona, sempre abans del gaudi de les vacances de l'any en curs, segons ho permetin les necessitats del servei.

e) OBSERVACIONS: sobre els drets, vegeu l' apartat 1.5 d'aquesta unitat:

- En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de durada del permís no es redueix, tret que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.
- Durant el gaudi d'aquest permís, TRANSCORREGUES LES SIS PRIMERES SETMANES ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, es pot participar en els CURSOS DE FORMACIÓ que convoqui l'Administració. Es curiosa aquesta limitació a que hagin transcorregut les 6 primeres setmanes. La resta de permisos no la tenen.

S'ha establert un règim transitori per iniciar l'entrada en vigor d'aquest permís. La TRANSITORIETAT s'estén als ANYS 2020 I 2021 de la manera següent:

ANY 2020:

- La durada del permís és de DOTZE SETMANES.
- Les QUATRE PRIMERES SETMANES han de ser ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment o de la decisió judicial per la qual es constitueixi l'adopció.
- LES VUIT SETMANES RESTANTS poden ser de GAUDI INTERROMPUT, ja sigui després de les sis setmanes immediates posteriors al període de descans obligatori per a la mare, o bé després de la finalització dels permisos que contenen els articles 21 i 22 del decret 7/2020.
- Durant l'any 2020, una vegada esgotats per l'altre progenitor els permisos prevists en els articles 21 i 22 del Decret 7/2020 i a continuació d'aquests o, si escau, de l'acumulació per lactància i el període de vacances, l'altre progenitor diferent a la mare biològica té dret a un permís RETRIBUÏT DE DUES SETMANES. L'ANY 2020 SERÀ EL DARRER ANY en que es puguin gaudir d'aquestes dues setmanes ja que a partir del 2021 s'igualen en temps els permisos d'ambdós progenitors.

ANY 2021:

- La durada del permís és de SETZE SETMANES.
- LES SIS PRIMERES setmanes han de ser ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment o de la decisió judicial per la qual es constitueixi l'adopció.
- Les DEU SETMANES RESTANTS poden ser de gaudi interromput, ja sigui després de les sis setmanes immediates posteriors al període de descans obligatori per a la mare, o bé després de la finalització dels permisos que contenen els articles 21 i 22 del Decret 7/2020.

f) TRAMITACIÓ:

La sol·licitud del permís s'ha de formular en el termini més breu possible, per mitjans informàtics, a través del Portal de Serveis al Personal, amb el vistiplau del cap del departament, del servei o de l'òrgan directiu que correspongui

g) ÒRGAN COMPETENT PER RESOLDRE:

La secretaria general de cada conselleria o òrgan competent del sector públic instrumental amb personal funcionari adscrit.

h) TERMINI MÀXIM PER RESOLDRE: 1 dia hàbil.

i) EFECTES DEL SILENCI: Estimatori.

j) NOTIFICACIÓ DE LA RESOLUCIÓ:

De forma telemàtica a través del Portal de Serveis al Personal. Ja que té repercussió en la nòmina, el sistema informàtic genera una resolució en format paper que s'imprimeix i es notifica a la persona interessada.

k) JUSTIFICACIÓ (documentació que cal aportar):

- Llibre de família o certificació de la inscripció el naixement en el Registre Civil.
- La resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment, en el seu cas.
- Si es vol gaudir de manera interrompuda s'haurà d'acreditar amb un certificat de la vida laboral que l'altre progenitor està treballant en el moment de sol·licitar el permís.

En el cas que pertoqui:

- Certificat de l'ingrés hospitalari i de alta hospitalària del fill prematur.

- o Certificat del grau de discapacitat del menor o la menor.

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

D'acord amb l'article 24 del Decret 7/2020:

a) DRETS:

El temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computa com de servei efectiu a tots els efectes, i es garanteix la plenitud dels drets econòmics de la funcionària i, si escau, de l'altre progenitor funcionari, durant tot el període de durada del permís, i, si s'escau, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, en el caso de que, d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre qualque concepte retributiu es determini en funció del període de gaudi del permís.

Els funcionaris que hagin fet ús del permís per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, tenen dret, una vegada finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball en els termes i condicions que no els siguin menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a què haurien pogut tenir dret durant la seva absència.

Els permisos poden gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial quan les necessitats del servei ho permetin

b) GAUDI A TEMPS PARCIAL: Perquè aquests permisos puguin gaudir-se a temps parcial:

b.1) És imprescindible una resolució prèvia dictada a l'efecte en què es reconegui el gaudi a temps parcial. En aquests supòsits, la jornada realitzada a temps parcial no pot ser inferior al 50 % de la corresponent a un funcionari o una funcionària a temps complet.

b.2) El gaudi a temps parcial es pot sol·licitar:

- Un cop transcorregudes les sis primeres setmanes de gaudi ininterromput i immediatament posteriors a la data del fet causant.
- Posteriorment, es pot estendre a tot el període de descans, o a una part d'aquest, sense perjudici del que disposa l'apartat següent.
- El dret al permís en règim de jornada a temps parcial, el pot exercir qualsevol dels dos progenitors, adoptants o acollidors.

b.3) El gaudi a temps parcial s'ha d'ajustar a les regles següents:

- El període durant el qual es gaudeix el permís s'ha d'ampliar proporcionalment en funció de la jornada de treball que es realitza.
- El gaudi del permís és ininterromput. Una vegada acordat, només pot modificar-se mitjançant una nova sol·licitud, a iniciativa de l'empleat públic i per causes relacionades amb la seva salut o la del menor.
- Durant el període de gaudi d'aquests permisos, el personal funcionari no pot realitzar serveis extraordinaris, excepte els necessaris per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents.
- Els permisos de gaudi a temps parcial són incompatibles amb la reducció de jornada de fills i filles menors de dotze anys, amb la reducció de jornada per lactància, amb l'acumulació de la lactància i la reducció de jornada per la cura d'un familiar de primer grau.

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

El personal funcionari té dret, SEMPRE QUE AMBDÓS PROGENITORS, ADOPTANTS O ACOLLIDORS TREBALLIN, a una reducció de jornada de treball D'ALMENYS LA MEITAT DE LA SEVA DURADA I A PERCEBRE LES RETRIBUCIONS ÍNTEGRES per atendre, durant l'hospitalització i tractament continuat, el fill o la filla menor d'edat afectat de càncer o qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva atenció directa, contínua i permanent acreditada per l'informe del servei públic de salut o l'òrgan administratiu sanitari de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears o de l'entitat sanitària concertada corresponent, com a màxim FINS QUE EL MENOR O LA MENOR COMPLEIXI 18 ANYS.

a) NORMATIVA:

Estatat:

- Art. 49.d del TREBEP.

Autonòmica:

- Art. 115.1 l) i 117 de la LFPCAIB.
- Arts. 16, 26, 37 a 41, Annex 2 del Decret 7/2020.

b) DURADA:

- Amb caràcter general, la reducció és almenys del 50% DE LA JORNADA.
- POT ARRIBAR AL 75%, en funció del grau de necessitat de la cura de la persona menor, quan es TRACTI D'UN INGRÉS HOSPITALARI EFECTIU OCASIONAT PEL CÀNCER O UNA ALTRA MALALTIA GREU, AIXÍ COM QUAN S'ESTIGUI EN LA FASE CRÍTICA DEL TRACTAMENT, que haurà d'acreditar-se mitjançant l'informe facultatiu.

- En la resolució que es dicti s'ha de fer constar: la data d'inici i el període inicial pel qual es concedeix, d'acord amb els informes mèdics i cures directes, contínues i permanents necessàries per a la cura del menor o la menor.
- La concessió serà PRORROGABLE PER PERÍODES DE SIS MESOS sempre que subsisteixi aquesta necessitat, que podrà estendre's, com a màxim, fins que el menor o la menor compleixi els 18 anys.
- Quan la necessitat de cura directa, continua i permanent del menor o la menor, d'acord amb els informes o declaració mèdica emesa a aquest efecte, sigui inferior al període de PRÒRROGA DE SIS MESOS, la reducció o acumulació de jornada es reconeixerà pel període concret que consti en aquest informe.
- Aquesta reducció de jornada es pot acumular en jornades completes sempre que resulti compatible amb el funcionament correcte dels serveis que es presten.
- El percentatge de reducció de jornada i l'horari en què es concreta, així com la seva possible ACUMULACIÓ EN JORNADES COMPLETES durant un temps determinat, han d'establir-se expressament en la resolució que ha de dictar a aquest efecte l'òrgan competent i que ha de tenir en compte, entre d'altres, l'existència d'ingrés hospitalari, l'estat evolutiu del càncer o de la malaltia greu, la intensitat de les cures directes necessàries, contínues i permanents, i la necessitat de realitzar trasllats.

c) CRITERIS GENERALS DE LA REDUCCIÓ DE JORNADA:

- Tindrà la consideració D'INICI I FINAL DE LA JORNADA, la jornada de concurrència obligada que cada persona treballadora tingui en cada cas.
- La jornada reduïda es computarà com a jornada completa a l'efecte de reconeixement d'antiguitat, sense perjudici del règim aplicable a efectes de cotització en matèria de protecció social.
- La concessió de la reducció de jornada és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat, sigui o no remunerada, durant l'horari que ha estat objecte de reducció.

d) OBSERVACIONS:

- El personal funcionari té dret a percebre les RETRIBUCIONS ÍNTEGRES durant el temps que dura la reducció de la seva jornada de treball, sempre que l'altre progenitor, adoptant o acollidor NO COBRI les seves retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establerta per a aquest fi en el règim de la Seguretat Social, sense perjudici del dret a la reducció de la jornada que li correspongui. En cas contrari només té dret a la reducció de la jornada amb la reducció proporcional de les retribucions.
- Per raons fonamentades en el funcionament correcte del servei es podrà limitar el gaudi simultani a ambdós progenitors si presten serveis en el mateix òrgan o entitat.
- Les persones beneficiàries queden obligades a comunicar qualsevol circumstància que n'impliqui la suspensió o extinció.

e) SUSPENSIÓ DEL PERMÍS:

- Per situacions d'incapacitat temporal.
- Per períodes de descans per maternitat i paternitat.
- En supòsits de risc durant l'embaràs.
- En general, quan la reducció de jornada concorri amb qualsevol circumstància que comporti la suspensió de la prestació efectiva de serveis

f) EXTINCIÓ DEL PERMÍS:

- Per la reincorporació a jornada completa de la persona beneficiària, qualsevol que sigui la causa que determini el cessament en la reducció de la jornada.
- Per no existir la necessitat de cura directa, continua i permanent del menor o la menor, a causa de la millora del seu estat de salut o a l'alta mèdica per curació, segons l'informe facultatiu.
- Quan l'altra persona progenitora, adoptant, guardadora o acollidora cessa en la seva activitat laboral.
- Per assolir el menor o la menor la majoria d'edat.

g) DEFINICIONS:

«MALALTIA GREU» en relació amb aquest permís es pot fer servir de forma orientativa la relació recollida en l'annex del [Reial decret 1148/2011, de 29 de juliol, d'aplicació i desenvolupament, en el sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer i per una altra malaltia greu.](#)

h) TRAMITACIÓ:

La sol·licitud del permís s'ha de formular en qualsevol moment, per mitjans informàtics, a través del Portal de Serveis al Personal, amb el vistiplau del cap del departament, del servei o de l'òrgan directiu que correspongui.

i) ÒRGAN COMPETENT PER RESOLDRE:

La secretaria general de cada conselleria o òrgan competent del sector públic instrumental amb personal funcionari adscrit.

j) TERMINI MÀXIM PER RESOLDRE: 10 dies hàbils.

k) EFECTES DEL SILENCI: Estimatori.

l) NOTIFICACIÓ DE LA RESOLUCIÓ:

De forma telemàtica a través del Portal de Serveis al Personal.

m) JUSTIFICACIÓ:

Informe del servei públic de salut o de l'òrgan administratiu sanitari de la CAIB o de l'entitat sanitària concertada corresponent.

1.7. Permís per a les víctimes de violència de gènere o de terrorisme

En aquest permís s'han unificat dos permisos que anteriorment es regulaven en preceptes diferents, els relatius a els dos supòsits següents:

A) Les FUNCIONÀRIES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tenen dret a:

- Una REDUCCIÓ DE JORNADA AMB DISMINUCIÓ PROPORCIONAL DE LES RETRIBUCIONS.
- O A LA REORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que estableixi el pla d'igualtat aplicable per a aquest supòsit o, si no n'hi ha, per resolució de la persona titular de la conselleria d'adscripció.
- Mantenir les seves RETRIBUCIONS ÍNTEGRES quan redueixi la seva jornada en UN TERÇ O MENYS.

B) EL PERSONAL FUNCIONARI VÍCTIMA DE TERRORISME:

Per fer efectiu el dret a la protecció i a l'assistència social integral, el personal funcionari que hagi patit danys físics o psíquics com a conseqüència de l'activitat terrorista, el seu cònjuge o persona amb relació d'afectivitat anàloga, i les filles o els fills de les persones ferides o mortes, sempre que tinguin la condició de personal funcionari i de víctimes de terrorisme d'acord amb la legislació vigent, així com el personal funcionari amenaçat en els termes de l'article 5 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de reconeixement i protecció integral a les víctimes del terrorisme, amb el reconeixement previ del Ministeri de l'Interior o d'una sentència judicial ferma, tenen dret a:

- Una REDUCCIÓ DE LA JORNADA AMB DISMINUCIÓ PROPORCIONAL DE LES RETRIBUCIONS .
- O A LA REORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que s'estableixin per mitjà d'una resolució de la persona titular de la conselleria d'adscripció.

a) NORMATIVA:

Estatut:

- Art. 49.d del TREBEP.

Autonòmica:

- Art. 115.1 l) i 117 de la LFPCAIB
- Arts. 16, 25, 37 a 41, i Annex 2 del Decret 7/2020.

b) DURADA:

- LES FALTES D'ASSISTÈNCIA, totals o parcials, queden justificades pel temps i en les condicions que determinin els serveis socials d'atenció o els serveis de salut, segons pertoqui.
- LA REDUCCIÓ DE JORNADA O LA REORDENACIÓ DEL TEMPS de treball es perllongarà el temps necessari per fer efectiva la protecció o el dret d'assistència social integral.
- A l'efecte de compliment horari, s'ha de tenir en compte la Instrucció 1/2013.

c) OBSERVACIONS: Criteris generals Reducció de jornada:

- Tindrà la consideració D'INICI I FINAL DE LA JORNADA, la jornada de concurrència obligada que cada persona treballadora tingui en cada cas.
- La jornada reduïda es computarà com a jornada completa a l'efecte de reconeixement d'antiguitat, sense perjudici del règim aplicable a efectes de cotització en matèria de protecció social.
- La concessió de la reducció de jornada és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat, sigui o no remunerada, durant l'horari que ha estat objecte de reducció.

d) INICI:

En la data que s'indiqui en la corresponent Resolució.

e) TRAMITACIÓ:

La sol·licitud del permís s'ha de formular en el termini més breu possible, per mitjans informàtics, a través del Portal de Serveis al Personal, amb el vistiplau del cap del departament, del servei o de l'òrgan directiu que correspongui.

f) ÒRGAN COMPETENT PER RESOLDRE:

La persona titular de la conselleria d'adscripció.

g) TERMINI MÀXIM PER RESOLDRE: 1 DIA

h) EFECTES DEL SILENCI: Estimatori.

i) NOTIFICACIÓ DE LA RESOLUCIÓ:

Al no establir-se cap excepció, en principi i d'acord amb l'article 41 del Decret 7/2020, la notificació s'hauria de fer de forma telemàtica a través del Portal de Serveis al Personal. No obstant això, aquest permís no està previst al Portal esmentat (podem suposar que sigui per qüestions relacionades amb la confidencialitat i protecció especial de la identitat de les víctimes).

j) JUSTIFICACIÓ (documentació que cal aportar):

j.1) En el supòsit per raó de VIOLÈNCIA DE GÈNERE:

REGLES GENERALS:

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

REGLES ESPECIALS:

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

- Qualsevol mesura judicial cautelar de protecció, de seguretat o d'assegurament vigent.
- L'atestat elaborat per les forces i els cossos de seguretat que han presenciat directament alguna manifestació de violència masclista.
- L'informe del Ministeri Fiscal.
- L'informe mèdic, infermer o psicològic d'una o un professional col·legiat, en el qual consti que la dona ha estat atesa en algun centre sanitari per causa de violència masclista.
- L'informe dels serveis públics amb capacitat d'identificació de les situacions de violència masclista. Es reconeix aquesta capacitat als serveis socials comunitaris i a les unitats especialitzades en les forces i els cossos de seguretat.
- L'informe de l'Institut Balear de la Dona i dels departaments competents en aquesta matèria dels consells insulars.
- Qualsevol altre mitjà establert en alguna disposició legal.

j.2) En el supòsit per raó de violència de terrorisme:

Són mitjans de prova el reconeixement previ del Ministeri de l'Interior o una sentència judicial ferma, d'acord amb el que estableix l'article 49 del Reial decret

legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic

2. LLICÈNCIES

En relació amb les llicències dels empleats públics, l'article 14.m) del TREBEP disposa que els empleats públics tenen dret a les vacances, descansos, permisos i llicències. Per tant, s'observa que considera de manera diferenciada els permisos de les llicències. Però aquesta és l'única vegada que esmenta les llicències en tot el text, sense que entri a regular-ne cap, ni a establir cap limitació que es pogués derivar del seu caràcter bàsic, en una possible regulació autonòmica.

Per una altra banda, la nostra Llei 3/2007 sí que regula les llicències en l'article 118.4 (realització d'estudis sobre matèries directament relacionades amb les funcions que s'exerceixen i l'interès particular) i la llicència especial per a assumptes propis de l'article 16 del Decret Llei 5/2012.

Atès que el TREBEP no regula cap llicència i que aquest dona la possibilitat d'atorgar llicències, es considera que la seva regulació i la seva concessió no són contràries al TREBEP i es poden continuar regulant.

Actualment el personal funcionari pot gaudir de tres llicències. Dues es regulen en el Capítol III del Títol I del Decret 7/2020.

- Llicència per ASSUMPTE PROPIS
- Llicència per ESTUDIS

La tercera, anomenada llicència ESPECIAL PER ASSUMPTE PROPIS, va tenir el seu origen en el Decret 5/2012 i s'ha anat reiterant per anualitats en les successives lleis de pressuposts anuals de la Comunitat autònoma de les Illes Balears.

2.1. Llicència per assumptes propis

Es pot concedir al personal FUNCIONARI DE CARRERA per un termini MÀXIM DE TRES MESOS CADA DOS ANYS de serveis efectius prestats, comptadors a partir de la data d'inici de la primera d'elles sempre que les necessitats del servei no ho impedeixin.

a) NORMATIVA:

Autonòmica:

- Art. 118.4.a de la LFPCAIB.
- Arts. 27, 37, 38, 40, 41 i Annex 2 del Decret 7/2020.

b) DURADA: Màxim 3 mesos cada 2 anys.

c) OBSERVACIONS:

- El personal interí, eventual o temporal no pot gaudir EN CAP CAS d'aquesta llicència.
- L'Administració pot concedir aquesta llicència discrecionalment sempre que les necessitats del servei no ho impedeixin.
- La durada de la llicència es computa per dies naturals (no s'exclouen els diumenges ni els festius).
- Es comencen a computar els 2 anys a partir del moment en què es gaudeix la llicència per primer cop. Durant aquests 2 anys, es poden demanar diferents períodes de llicència que, en còmput global, no superin els 3 mesos.
- No es percebran les retribucions corresponents als dies inclosos dins el període de gaudi del permís, però no causarà baixa en el règim de la Seguretat Social.

d) TRAMITACIÓ:

La sol·licitud de les llicències s'ha de sol·licitar amb temps suficient.

e) ÒRGAN COMPETENT PER RESOLDRE:

La secretaria general de cada conselleria o l'òrgan competent del sector públic instrumental amb personal funcionari adscrit.

f) TERMINI MÀXIM PER RESOLDRE: 15 dies hàbils.

g) EFECTES DEL SILENCI: Desestimatori.

h) NOTIFICACIÓ DE LA RESOLUCIÓ:

De forma telemàtica a través del Portal de Serveis al Personal.

i) JUSTIFICACIÓ (documentació que cal aportar): No se'n requereix

2.2. Llicència per estudis

Es pot concedir al personal FUNCIONARI DE CARRERA per a la realització d'estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball que desenvolupa sempre que les necessitats del servei no ho impedeixin.

a) NORMATIVA:

Autonòmica:

- Art. 118.4.a de la LFPCAIB.

— Arts. 28, 37, 38, 40, 41 i Annex 2 del Decret 7/2020.

b) DURADA:

- Per interès exclusiu del personal funcionari: 12 MESOS cada TRES ANYS
- En interès de l'Administració: 18 MESOS cada TRES ANYS

c) OBSERVACIONS:

- El personal interí, eventual o temporal no poden gaudir, en cap cas, d'aquesta llicència.
- L'Administració pot concedir aquesta llicència discrecionalment sempre que les necessitats del servei no ho impedeixin.
- Si és PER INTERÈS EXCLUSIU DEL PERSONAL NO es té dret a percebre CAP RETRIBUCIÓ, si bé no ha de ser baixa en el règim de la Seguretat Social.
- Si la es concedeix EN INTERÈS DE LA MATEIXA ADMINISTRACIÓ es té dret a les RETRIBUCIONS ÍNTEGRES. En aquest cas, s'ha de fer constar expressament en la resolució de concessió i se n'ha d'informar la Junta de Personal.

d) TRAMITACIÓ:

La sol·licitud de les llicències s'ha de sol·licitar amb temps suficient.

e) ÒRGAN COMPETENT PER RESOLDRE:

La secretaria general de cada conselleria o l'òrgan competent del sector públic instrumental amb personal funcionari adscrit.

f) TERMINI MÀXIM PER RESOLDRE: 15 dies hàbils.

g) EFECTES DEL SILENCI: Desestimatori.

h) NOTIFICACIÓ DE LA RESOLUCIÓ:

De forma telemàtica a través del Portal de Serveis al Personal.

i) JUSTIFICACIÓ (documentació que cal aportar):

El decret no diu quina. Per lògica serà la acreditativa dels estudis a realitzar i l'informe corresponent en cas de que sigui en interès de l'Administració.

2.3. Llicència especial per assumptes propis

El personal funcionari de carrera de serveis generals, poden sol·licitar una llicència especial per a assumptes propis amb una durada màxima DE SIS MESOS ANUALS, sense dret a percebre retribucions, Fins al 31 de desembre de 2020.

a) NORMATIVA:

Autonòmica:

- Article 27 de la Llei 19/2019, de 30 de desembre, de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears per a l'any 2020.

b) DURADA:

SIS MESOS ANUALS, sense dret a percebre retribucions, fins al 31 de desembre de 2020.

c) OBSERVACIONS:

- El personal funcionari interí, i el personal eventual no poden gaudir, en cap cas, d'aquesta llicència
- La durada de la llicència es computa per dies o mesos naturals (no s'exclouen els diumenges ni els festius).
- Durant la qual tenen dret a la reserva del lloc de treball i al còmput de temps a efectes de triennis i grau personal, amb l'obligació de cotitzar que correspongui d'acord amb la normativa vigent.
- La concessió d'aquesta llicència, que és discrecional, està supeditada en tot cas a les necessitats del servei i no pressuposa l'autorització per contractar o nomenar personal temporal substitut.

d) TRAMITACIÓ:

La sol·licitud de les llicències s'han de sol·licitar amb temps suficient.

e) ÒRGAN COMPETENT PER RESOLDRE:

La secretaria general de cada conselleria o l'òrgan competent del sector públic instrumental amb personal funcionari adscrit.

f) TERMINI MÀXIM PER RESOLDRE: 15 dies hàbils.

g) EFECTES DEL SILENCI: Desestimatori.

h) NOTIFICACIÓ DE LA RESOLUCIÓ:

De forma telemàtica a través del Portal de Serveis al Personal.

i) JUSTIFICACIÓ (documentació que cal aportar): No se'n requereix.

4. VACANCES

L'article 8.2 i 8.3 del Reial decret Llei 20/2012 va modificar l'article 50 de l'EBEP que JA NO ESTABLEIX ELS DIES DE VACANCES COM UN MÍNIM, que les administracions públiques podien millorar lliurement, sinó que disposa que el personal funcionari i laboral TINDRÀ dret a gaudir 22 DIES HÀBILS de vacances retribuïdes durant cada any natural, si han prestat serveis durant tot l'any, O ELS DIES QUE ELS CORRESPONGUIN PROPORCIONALMENT si el temps de prestació de serveis ha estat inferior. Per tant, estableix uns DIES MÀXIMS AMB CARÀCTER DE NORMA BÀSICA.

En el mateix sentit, l'article 10 del Decret Llei 5/2012 (en la redacció donada per l'article 6 del Decret Llei 10/2012), va recollir aquesta disposició bàsica (cal recordar que aquest article 10 s'ha derogat amb efectes de l'1 de gener de 2019, perquè resultava innecessari, atès que la normativa bàsica del TREBEP ja és aplicable directament i així s'eviten reiteracions).

Ara bé, posteriorment en el TREBEP es va introduir una disposició addicional catorzena, que faculta les administracions per establir FINS A UN MÀXIM DE 4 DIES ADDICIONALS de vacances per antiguitat.

Per altra banda, el TREBEP va afegir un nou apartat 2 a l'article 50 que dona cobertura a una situació ja prevista en l'article 59 de la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i recollida per la jurisprudència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE), tal com s'ha comentat en els permisos afectats:

Si el període de vacances coincideix amb les SITUACIONS DE PERMÍS DE MATERNITAT, INCAPACITAT TEMPORAL (IT), RISC DURANT LA LACTÀNCIA O RISC DURANT LA GESTACIÓ, O NO permet gaudir-les dins l'any natural, el període vacacional ES PODRÀ gaudir encara que s'hagi acabat l'any natural al qual corresponguin, sempre dins els 18 mesos a partir del final de l'any.

A nivell autonòmic les vacances es troben regulades en el Capítol IV del Títol I i en el Capítol II del Títol II del Decret 7/2020.

Finalment i pel que fa al gaudi de les vacances durant l'any 2020, l'article 13 del Decret Llei 8/2020, de 13 de maig, de mesures urgents i extraordinàries per a l'impuls de l'activitat econòmica i la simplificació administrativa en l'àmbit de les administracions públiques de les Illes Balears per pal·liar els efectes de la crisi ocasionada per la COVID-19 ha establert unes mesures relatives al gaudi de vacances del personal al Servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma

4.1. Règim de vacances del personal funcionari

El Personal funcionari té dret a gaudir, durant cada any natural, d'unes vacances retribuïdes de vint-i-dos dies hàbils per cada any complet de servei actiu o bé dels dies que corresponen proporcionalment si el temps de servei durant l'any és menor. La quantitat s'arrodonirà a l'alça en el cas que la fracció resultant sigui més de 0'5 a favor de la persona sol·licitant. A aquest efecte no s'han de considerar dies hàbils els dissabtes, sens perjudici de les adaptacions que s'estableixen per als horaris especials.

a) NORMATIVA:

Estatat:

— Art. 50 del TREBEP.

Autonòmica:

— Arts. 29 a 34 del Decret 7/2020.

— Art. 13 del Decret Llei 8/2020, de 13 de maig, de mesures urgents i extraordinàries per a l'impuls de l'activitat econòmica i la simplificació administrativa en l'àmbit de les administracions públiques de les Illes Balears per pal·liar els efectes de la crisi ocasionada per la COVID-19 ha establert unes mesures relatives al gaudi de vacances del personal al Servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma.

b) DURADA:

— La regla general és de 22 dies hàbils o els dies que corresponguin proporcionalment.

— A més és té dret als dies addicionals de vacances anuals quan compleixi els períodes de prestació següents:

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

<i>Anys de servei</i>	<i>Dies hàbils addicionals de vacances</i>
15 anys de servei	1
20 anys de servei	2
25 anys de servei	3
30 anys de servei	4

- Es té dret als dies addicionals de vacances a partir de l'any natural següent a la data en què es compleixin els períodes de serveis assenyalats.
- A l'efecte de computar els anys de servei que donen dret als dies addicionals de vacances, s'han de tenir en compte tots els serveis prestats d'acord amb el que preveu la Llei 70/1978, de 26 de desembre, de reconeixement de serveis previs en l'Administració Pública o la norma que la substitueixi.

c) FORMA DE GAUDI:

- REGLA GENERAL: s'han de gaudir en el PERÍODE ORDINARI de vacances, que és DE L'1 DE JUNY AL 30 DE SETEMBRE.
- Les vacances s'han de concedir atenent l'elecció del personal i les necessitats del servei.
- Quan per necessitats del servei resulta OBLIGAT gaudir la totalitat de les vacances FORA DEL PERÍODE ORDINARI establert, la durada d'aquest ha de ser DE 25 DIES HÀBILS.
- Quan es prevegi el tancament de les instal·lacions degut a la inactivitat estacional de determinats serveis públics, els períodes de gaudi de les vacances coincidiran amb la franja temporal de tancament.
- PERÍODES ORDINARIS DE VACANCES PER A DETERMINATS COL·LECTIUS: Els secretaris o secretàries generals o els òrgans equivalents poden aprovar, després que l'òrgan directiu corresponent ho hagi proposat, si escau, i una vegada negociat en la Mesa Sectorial de Serveis Generals, altres períodes ordinaris de vacances per a determinats col·lectius, atesa la necessitat de garantir el manteniment del nivell de prestació de serveis indispensables o respondre a l'increment de les tasques que es puguin produir en el període esmentat. Els nous períodes de vacances s'han de trametre a la Junta de Personal.
- Pel que fa al gaudi de les vacances durant l'any 2020, l'article 13 del Decret llei 8/2020, de 13 de maig, de mesures urgents i extraordinàries per a l'impuls de l'activitat econòmica i la simplificació administrativa en l'àmbit de les administracions públiques de les Illes Balears per pal·liar els efectes de la crisi ocasionada per la COVID-19, disposa el següent:

Mesures relatives al gaudi de vacances del personal al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma.

1. El règim de gaudi de vacances del personal al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma, durant l'any 2020, es regeix per les previsions següent:

- a) El període ordinari de vacances establert reglamentàriament, comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre, es pot circumscriure al període comprès entre l'1 de juliol i el 31 d'agost com a conseqüència de circumstàncies sobrevingudes per motiu de la crisi ocasionada per la COVID-19 que facin necessària la presència de personal en determinades unitats en els mesos de juny i setembre.
- b) Quan per necessitats del servei resulti obligat gaudir la totalitat de les vacances fora del període ordinari establert, no s'aplica a la durada d'aquest l'increment de dies previst reglamentàriament.
- c) Quan es prevegi el tancament de les instal·lacions a causa de la inactivitat estacional de determinats serveis públics, els períodes de gaudi de les vacances han de coincidir amb la franja temporal de tancament.

- El començament i la finalització de les vacances ha de ser DINS L'ANY NATURAL, tret dels casos en què, per necessitats del servei, o per incapacitat temporal, s'ajornin.
- FORA DEL PERÍODE ORDINARI DE GAUDI ES PODEN GAUDIR:
 - Fins a 5 dies hàbils sense haver-ne de justificar la necessitat, de manera condicionada a les necessitats del servei.
 - Els dies que superin els 5 dies primers, únicament de forma excepcional, a sol·licitud de la persona interessada i amb l'informe favorable del cap de la unitat.

d) REGLES ESPECIALS:

d.1) MODIFICACIÓ:

- A sol·licitud raonada de la persona interessada, el secretari general o la secretària general, o l'òrgan equivalent pot modificar les vacances ja concedides, per causa de malaltia, incapacitat temporal o una altra causa que impedeixi o dificulti el gaudi de les vacances en els terminis inicialment concedits.
- Per necessitats del servei, el secretari general o la secretària general, o l'òrgan equivalent pot modificar les vacances ja concedides, amb audiència prèvia de la persona afectada, mitjançant una resolució motivada que haurà de comunicar-se com a mínim 15 dies abans de l'inici del període de gaudi.

d.2) SUBSTITUCIÓ del període concedit:

Si un cop concedides o assenyalades les vacances, la persona funcionària inicia una baixa o es troba de permís per lactància acumulada, i ha de començar el període de gaudi, té DRET A LA SUBSTITUCIÓ DEL PERÍODE concedit per un altre període de vacances en data distinta encara que s'hagi acabat l'any natural al qual corresponguin.

d.3) SUSPENSIO:

- Si la baixa s'esdevé en període de vacances es deixarà en suspens el gaudi d'aquestes. Aquesta circumstància S'HA D'ACREDITAR mitjançant la presentació del comunicat de baixa corresponent en el TERMINI DE QUATRE DIES des que es produeix la baixa.
- Si l'alta es produeix abans de la finalització d'aquest període de vacances, es continuarà gaudint d'aquest període.
- Si les situacions de permís de maternitat, incapacitat temporal, risc durant la lactància o risc durant l'embaràs IMPEDEIXEN INICIAR el gaudi de les vacances dins de l'any natural al qual corresponen, o si una vegada iniciat el període de vacances sobrevé una de les situacions esmentades, s'ha de reconèixer a la persona treballadora UN CRÈDIT DE DIES de descans igual al temps en què hagi

estat de baixa en el període de vacances. Aquest crèdit de dies es podrà fer efectiu un cop conclòs el calendari de vacances del personal I FINS A DIVUIT MESOS DESPRÈS a elecció de la persona, sempre abans del gaudi de les vacances de l'any en curs, segons ho permetin les necessitats del servei.

d.4) ABONAMENT de les vacances:

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

d.5) Criteris de PRELACIÓ:

Les conselleries, respecte dels seus centres de treball o unitats funcionals, han de procurar que el personal que vulgui gaudir les vacances dins el període establert com a ordinari pugui gaudir-les per tornos rotatius.

ORDRE DE PRIORITAT (EN CAS DE CONFLICTE D'INTERESSOS):

- Personal amb fills menors de catorze anys, sempre que es pretengui la coincidència amb el període de vacances escolars.
- Personal amb fills majors de catorze anys, escolaritzats, sempre que també es pretengui la coincidència amb el període de vacances escolars d'escolarització obligatòria.
- Qualsevol altra causa justificada que faciliti la conciliació de la vida laboral i familiar.
- Personal que tengui reconeguda més antiguitat.
- Persones treballadores que sol·licitin un únic període coincident amb vint-i-dos dies hàbils o trenta dies naturals, en ambdós casos consecutius (aquest darrer criteri aplicable només en el cas de personal laboral).

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

d.6) Vacances del personal amb TELETREBALL:

- Regla general: Els dies hàbils de vacances per any natural s'hauran de gaudir proporcionalment en els dies de prestació de serveis no presencials i la resta, en els dies de prestació de serveis presencial.
- Excepcionalment es poden superar els límits de la regla general en els supòsits següents:
 - Per atendre un familiar de primer o de segon grau per malaltia molt greu o discapacitat.

- Per ingrés hospitalari de llarga durada d'un familiar de primer o de segon grau o que requereix la necessitat d'una cura directa, contínua i permanent.
- La persona interessada ha de sol·licitar ser exceptuada de la regla general almenys amb dos mesos d'antelació i ha d'aportar la documentació que consideri oportuna per acreditar els fets que s'al·leguin o la que li sigui requerida.

e) TRAMITACIÓ:

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

f) ÒRGAN COMPETENT PER RESOLDRE:

La secretaria general de cada conselleria o l'òrgan competent del sector públic instrumental amb personal funcionari adscrit.

g) TERMINI MÀXIM PER RESOLDRE: 1 mes

h) EFECTES DEL SILENCI: Estimatori.

i) NOTIFICACIÓ DE LA RESOLUCIÓ:

De forma telemàtica a través del Portal de Serveis al Personal.

j) JUSTIFICACIÓ (documentació que cal aportar):

Per al supòsit de gaudi excepcional de més de 5 dies hàbils fora del període ordinari: Informe favorable del cap de la unitat.