

Manual de permisos y licencias



Manual de permisos y licencias

Autoría

- **Segura Robles, Verónica.** Subdirectora de Relaciones Laborales y Atención al Profesional. Servicios Corporativos. Servicio de Salud de las Islas Baleares
- **García Diéguez, Cecilio.** Jefe del Servicio de Elaboración, Coordinación y Producción Normativa. Servicios Corporativos. Servicio de Salud de las Islas Baleares
- **Romero Amengual, Maria Jesús.** Jefa de servicio de la Subdirección de Relaciones Laborales y Atención al Profesional. Servicios Corporativos. Servicio de Salud de las Islas Baleares
- **Prats Méndez, Silvia.** Técnica de la función administrativa del Servicio de Elaboración, Coordinación y Producción Normativa. Servicios Corporativos. Servicio de Salud de las Islas Baleares
- **Jiménez Ribas, Lucía.** Auxiliar de la función administrativa del Servicio de Elaboración, Coordinación y Producción Normativa. Servicios Corporativos. Servicio de Salud de las Islas Baleares
- **Cavana Redel, Elena.** Técnica de la función administrativa de la Dirección General. Servicio de Salud de las Islas Baleares

Revisión lingüística y maquetación

Servicio de Planificación Lingüística. Servicios Corporativos del Servicio de Salud de las Islas Baleares

Edición

Servicio de Salud de las Islas Baleares. Abril de 2024

ISBN

978-84-09-61409-7

Cómo citar este documento

Segura Robles V, García Diéguez C, Romero Amengual MJ, Prats Méndez S, Jiménez Ribas L, Cavana Redel E. Manual de permisos y licencias. Palma: Servicio de Salud de las Islas Baleares; 2024.

Licencia Creative Commons

Los contenidos de esta obra están sujetos a una licencia de Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional. La licencia se puede consultar clicando [aquí](#).



Presentación

El 28 de febrero de 2023 se publicó en el BOIB núm. 26 el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de febrero de 2023 por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares de 22 de diciembre de 2022.

En el anexo I de dicho Acuerdo de la Mesa Sectorial se regulan las vacaciones, los permisos y otras medidas de conciliación del personal del Servicio de Salud de las Islas Baleares refundiendo el régimen regulador e introduciendo así mismo novedades incorporadas en la normativa de ámbito estatal.

Sin embargo, tras la publicación del Acuerdo se han aprobado nuevas modificaciones del Texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público, que, obviamente, no estaban previstas en el Acuerdo anterior.

Este MANUAL DE PERMISOS Y LICENCIAS del personal estatutario del Servicio de Salud pretende ser una herramienta de consulta para que los trabajadores conozcan sus derechos, para poder asegurar una interpretación homogénea en todas las gerencias y para garantizar el funcionamiento adecuado del Servicio de Salud.

Índice de contenidos

Vacaciones	9
Permiso por asuntos particulares o de libre disposición	14
Licencia por asuntos propios (no retribuida).....	16
Permiso por traslado de domicilio.....	18
Permiso por fallecimiento.....	20
Permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario	22
Permiso para asistir a exámenes oficiales y otras pruebas definitivas de aptitud	24
Permiso por el tiempo indispensable para cumplir deberes inexcusables de carácter público o personal o atender deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y la vida laboral.....	26
Permiso por formar parte de una candidatura en elecciones de carácter político	30
Permiso para desempeñar funciones de representación sindical o del personal.....	31
Permiso para formación	32
Licencia para formación.....	35
Permiso por matrimonio, por registro o por constitución formalizada por documento público de pareja de hecho	37
Permiso para tratamientos de fecundación asistida	39
Permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto	40
Permiso por gestación	42
Permiso por el nacimiento prematuro de un hijo u hospitalización de este tras el parto	43
Permiso por nacimiento para la madre biológica	45
Permiso de lactancia de un hijo menor de doce meses	48
Permiso para obtener la declaración de idoneidad en los casos de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción	50
Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento temporal o permanente.....	50
Permiso para el progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo	55
Permiso parental para el cuidado de un hijo o de un menor acogido por más de un año, hasta que cumpla ocho años.....	59
Permiso para participar en programas de ayuda y cooperación al desarrollo.....	61
Permiso para participar en emergencias humanitarias	63
Permiso por guarda legal o atención directa.....	66
Permiso para atender a un familiar de primer grado por una enfermedad muy grave	70
Permiso para cuidar a un hijo afectado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave.....	72
Permiso por haber sido víctima de violencia de género o violencia sexual	78
Permiso por haber sido víctima de actividad terrorista	80
Reducción de jornada para el personal de más de sesenta años	82
Reducción de la jornada por problemas de salud que no generen incapacidad temporal o permanente.....	84
Flexibilidad horaria	86

Vacaciones

El personal estatutario tiene derecho a disponer durante cada año natural de unas vacaciones retribuidas de **22 días hábiles por cada año completo de servicio activo**, o bien los días que le correspondan en proporción al tiempo de servicio prestado si este es inferior a 1 año.

La fracción que resulte del cómputo proporcional operará a favor del trabajador si el primer decimal es igual o superior a 5, siempre que no se supere el período de duración máxima y sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales y las reducciones de jornada.

Normativa

Estatal

- Art. 50 del Texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
- Art. 53 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud.
- Real decreto 1181/1989, de 29 de septiembre, por el que se dictan normas de aplicación de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración pública al personal estatutario del Instituto Nacional de la Salud.

Autonómica

Capítulo II (art. 4-10) del anexo I del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares de 22 de diciembre de 2022 por el que se desarrollan medidas organizativas y de gestión en el ámbito del Servicio de Salud de las Islas Baleares, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de febrero de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

Duración

22 días hábiles o los días que correspondan proporcionalmente.

Días adicionales de vacaciones anuales (art. 5)

- a) 1 día hábil de vacaciones adicional a partir de los 15 años de servicio.
- b) 2 días hábiles de vacaciones adicionales a partir de los 20 años de servicio.
- c) 3 días hábiles de vacaciones adicionales a partir de los 25 años de servicio.
- d) 4 días hábiles de vacaciones adicionales a partir de los 30 años de servicio.

<i>Servicio</i>	<i>Días adicionales</i>
15 años	1
20 años	2
25 años	3
30 años	4

Se puede disponer de los días adicionales de vacaciones por antigüedad **a partir del año natural siguiente** a la fecha en que se cumplan los periodos de servicios señalados en el párrafo anterior.

Al efecto de computar los años de servicio que dan derecho a los días adicionales de vacaciones, hay que tener en cuenta la totalidad de los servicios prestados en cualquier administración o entidad pública, reconocidos o acreditados, de conformidad con el Real decreto 1181/1989, de 29 de septiembre, por el que se dictan normas de aplicación de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración pública al personal estatutario del Instituto Nacional de la Salud, los cuales deben acreditarse aportando el certificado correspondiente expedido por la unidad de recursos humanos.

Plazo máximo para resolver

15 días hábiles.

Efecto del silencio administrativo

Estimatorio.

Observaciones

Periodo de vacaciones (art. 6)

El periodo ordinario abarca del 1 de junio al 30 de septiembre; no obstante, los gerentes territoriales pueden aprobar otros periodos ordinarios dependiendo de las necesidades organizativas y/o asistenciales de los diferentes servicios.

Dentro del periodo ordinario, se deben disponer preferentemente de manera ininterrumpida, pero pueden ser no consecutivas siempre que las necesidades del servicio lo permitan y el período comprenda un mínimo de 5 días hábiles consecutivos, todo ello sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Se puede autorizar el permiso de vacaciones fuera del periodo ordinario establecido siempre que las necesidades del servicio lo permitan, aunque se puede denegar por resolución motivada.

Plan de vacaciones (art. 7)

El plan de vacaciones de cada unidad se debe aprobar antes del 1 de mayo. Se debe publicar en la intranet corporativa del Servicio de Salud y debe hacerse constar en las planificaciones individuales de cada trabajador.

El plan de vacaciones ha de intentar compatibilizar las preferencias de todos los miembros de la unidad. Si no se logra el acuerdo, se debe sortear el mes o el periodo de disputa y establecer un sistema rotatorio que servirá de base para los años siguientes.

Concesión de vacaciones (art. 8)

Las gerencias territoriales han de establecer de oficio un turno vacacional para las personas que no cursen la solicitud en el plazo establecido en el párrafo anterior, que se ha de notificar al interesado con antelación suficiente.

No se permite hacer cambios en las solicitudes de vacaciones que alteren el plan de vacaciones aprobado en cada unidad. Excepcionalmente, las peticiones posteriores de cambios en las fechas solicitadas solo pueden autorizarse por razones personales que impidan o dificulten disponer de ellas en las fechas concedidas inicialmente, siempre que la autorización no perjudique el funcionamiento normal del servicio.

Por necesidades del servicio motivadas debidamente, el órgano competente puede modificar las vacaciones concedidas. En este caso, debe darse audiencia previamente al trabajador afectado por medio de una resolución motivada, que hay que notificarle con una antelación de 15 días, como mínimo, al inicio del período de vacaciones.

En este caso, si la modificación acordada ocasiona un perjuicio económico al trabajador por el hecho de haber reservado o adquirido billetes de transporte, es necesario indemnizarlo por el valor de esos billetes siempre que sea imposible devolverlos.

Si se producen nuevas incorporaciones de personal a una unidad o un servicio, debe respetarse la programación de vacaciones de la unidad de destino, de modo que se deben incluir las personas incorporadas para que dispongan de las vacaciones según las necesidades asistenciales de la unidad o del servicio de destino.

El personal que, por necesidades de servicio, sea trasladado funcionalmente de una unidad o un servicio después de la publicación del plan de vacaciones conservará el turno de vacaciones que le correspondía.

Con subordinación a las necesidades del servicio, motivadas debidamente, se pueden acumular las vacaciones anuales al resto de los permisos establecidos siempre que en la regulación de estos no se disponga algo diferente.

Interrupción de las vacaciones (art. 9)

En los casos en que las situaciones de **permiso por nacimiento para la madre biológica, permiso del progenitor distinto de la madre biológica por nacimiento, incapacidad temporal, y riesgo durante la lactancia o el embarazo** impidan iniciar las vacaciones dentro del año natural al que corresponden, o si una vez iniciado el periodo de vacaciones sobreviene una de las situaciones mencionadas, debe reconocerse al trabajador afectado un crédito de días de descanso igual al tiempo en que haya estado de baja en el periodo de vacaciones.

Dicho crédito de días puede hacerse efectivo aunque haya terminado el año natural al que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del año en que se hayan originado, y deberán tomarse de forma ininterrumpida al terminar el periodo de baja laboral o la situación que haya provocado la interrupción.

Supuestos especiales (art. 10)

- El período de vacaciones no modifica el número de jornadas de trabajo de mañana, tarde y/o noche que corresponda a cada cual de acuerdo con su jornada ponderada anual.
- En caso de fraccionamiento de las vacaciones en dos periodos o más, la suma ha de ser de 22 días hábiles.
- **Los trabajadores que tengan una distribución irregular de su jornada** —sea de 24 horas u otra jornada especial distinta a la prevista en la tabla de jornada ponderada anual— pueden disponer de las vacaciones de manera proporcional al número de horas anuales de servicio que resulte de su jornada especial, con el máximo previsto legalmente, de modo que puedan cumplir la jornada ponderada anual.
- **Los trabajadores que accedan a la jubilación** pueden disponer de la parte proporcional de vacaciones que les corresponda hasta la fecha en que esté prevista la baja. Hay que actuar igual en el caso de los trabajadores que, iniciado el año natural, dejen de prestar servicio en el Servicio de Salud porque hayan accedido a cualquier situación administrativa prevista en la legislación vigente.

En caso de jubilación, el período de vacaciones anual puede ser sustituido por una compensación económica.

- Si la fecha de la jubilación o de acceso a la situación administrativa no se ha sabido con antelación suficiente y se han tomado más días de vacaciones de los que corresponden por la prestación de los servicios, se deducirán en la liquidación pertinente los haberes correspondientes a los días de vacaciones tomados en exceso.
- **A los trabajadores que han tenido un permiso sin sueldo** y han tomado más días de vacaciones de los que les correspondían por la prestación de sus servicios se les deducirán en la liquidación pertinente los haberes correspondientes a los días tomados de más.

- **A los trabajadores con un permiso de reducción de jornada** les corresponde un periodo vacacional proporcional a la jornada trabajada realmente. A tal efecto, hay que tomar como baremo las horas de jornada anual trabajadas efectivamente.
- **Los trabajadores con un permiso de reducción de jornada de forma acumulada** tienen que disponer, como regla general, de los días hábiles de vacaciones por año natural de forma proporcional entre los días de prestación de servicios y la reducción de jornada.
- **Los trabajadores que estén prestando servicio en la modalidad de teletrabajo** han de disponer de estos días de permiso de forma proporcional entre los días de prestación presencial y los de prestación no presencial.

Solicitud

Cada trabajador ha de cursar la solicitud de vacaciones en el periodo que la gerencia territorial correspondiente haya establecido.

La solicitud debe hacerse por medio de la aplicación informática de la gerencia territorial o del procedimiento normalizado de la gerencia para cada unidad o servicio.

Justificación

No la requiere.

Permiso por asuntos particulares o de libre disposición

El personal estatutario tiene derecho a un permiso por asuntos particulares o de libre disposición de un total de 6 días por cada año natural o los que correspondan en proporción (en este caso, la fracción opera a favor del trabajador si el primer decimal es igual o superior a 5), sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Normativa

Estatal

Art. 48.k) del Texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Autonómica

Art. 15 del anexo I del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares de 22 de diciembre de 2022 por el que se desarrollan medidas organizativas y de gestión en el ámbito del Servicio de Salud de las Islas Baleares, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de febrero de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

Duración

Por cada año natural se tiene derecho a un total de 6 días por asuntos particulares o de libre disposición, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales. En el cálculo de los días que correspondan proporcionalmente si no se ha trabajado 1 año completo, la fracción irá a favor del trabajador si el primer decimal es igual o superior a 5.

Se puede disponer de los días adicionales de asuntos particulares o de libre disposición a partir del momento en que se devenguen.

Se dispone de 2 días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, que se incrementa en 1 día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

<i>Trienio</i>	<i>Días adicionales</i>
Sexto	2
Octavo.....	3
Noveno	4
Décimo.....	5
(...)	

Plazo máximo para resolver

Debe ser autorizado dentro del plazo de los 7 días hábiles anteriores a la fecha prevista.

Efecto del silencio administrativo

Estimatorio.

Observaciones

El personal que preste servicio en la modalidad de teletrabajo, ha de disponer de estos días de permiso de forma proporcional entre los días de prestación presencial y los días de prestación no presencial.

El periodo en que deben tomarse va del 1 de enero al 30 de abril del año siguiente, aunque está supeditado a las necesidades del servicio. La denegación debe ser motivada debidamente.

El personal que preste servicio de jornada ordinaria, en parte o en la totalidad de la jornada, durante el horario comprendido entre las 8.00 y las 23.59 h de los días 24 y 31 de diciembre tiene derecho a disponer de una compensación horaria idéntica al turno completo trabajado durante cada uno de estos días, que tienen la consideración de no laborables y son objeto del mismo tratamiento que los días por asuntos particulares.

Con subordinación a las necesidades del servicio motivadas debidamente, estos días de permiso se pueden acumular a los de las vacaciones anuales.

Solicitud

La solicitud debe cursarse con una antelación mínima de 15 días hábiles a la fecha prevista, salvo en casos excepcionales, por medio de la aplicación informática de la gerencia territorial o por medio del procedimiento normalizado de la gerencia para cada unidad o servicio.

Justificación

No la requiere.

Licencia por asuntos propios (no retribuida)

El personal estatutario tiene derecho a una licencia sin sueldo por asuntos propios con una duración máxima de hasta 3 meses anuales, subordinado a las necesidades del servicio.

Normativa

Art. 31 y 33 del anexo I del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares de 22 de diciembre de 2022 por el que se desarrollan medidas organizativas y de gestión en el ámbito del Servicio de Salud de las Islas Baleares, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de febrero de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

Duración

- Máximo de 3 meses anuales.
- Para facilitar la cobertura de la plaza, la solicitud de la licencia —salvo excepciones justificadas— ha de ser como mínimo por semanas, quincenas o meses completos.

Plazo máximo para resolver

La solicitud de una licencia que NO SUPERE el periodo de 1 mes debe resolverse y notificarse al interesado en los **7 días hábiles previos a la fecha solicitada** (o al inicio del periodo solicitado).

La solicitud de una licencia que supere el periodo de 1 mes debe resolverse y notificarse al interesado en los **15 días hábiles previos a la fecha de inicio del periodo solicitado**.

Efecto del silencio administrativo

Estimatorio.

Observaciones

- Esta licencia no da derecho a retribución alguna y supone la reducción de los días de vacaciones y de libre disposición. No obstante, el trabajador ha de estar de alta en el régimen de la Seguridad Social y persiste la obligación de cotizar en los términos previstos por la normativa de la Seguridad Social.
- No se puede tomar esta licencia durante el periodo ordinario de vacaciones ni las fiestas de Navidad o de Semana Santa, ni se puede acumular a las vacaciones anuales ordinarias ni a los días de permiso por asuntos propios solicitados durante las fiestas de Navidad o Semana Santa, salvo en las situaciones excepcionales y justificadas debidamente.

- La solicitud de esta licencia debe estar justificada por el interesado, a fin de valorar la autorización. Cada solicitud se estudia individualmente, y la concesión o la denegación están condicionadas a las razones aducidas en la solicitud y en la incidencia en el servicio o en la unidad correspondiente. La denegación debe notificarse por escrito y ha de ser motivada debidamente.
- El tiempo de este permiso es computable a efectos de la antigüedad.
- Particularidades si el solicitante del permiso tiene la condición de personal temporal:
 - A la hora de conceder el permiso hay que tener en cuenta el motivo que justificó su nombramiento.
 - El permiso queda sometido a todas las vicisitudes que pueda sufrir la plaza que ocupa como tal.

Renuncia del permiso

La renuncia al permiso, una vez concedido, debe cursarse con una antelación de 15 días hábiles a la fecha prevista si se trata de un permiso que no supera 1 mes y con una antelación de 30 días hábiles si se trata de un permiso que supera el periodo de 1 mes.

Solicitud

- La solicitud de una **licencia que no supere el periodo de 1 mes** debe cursarse con una antelación mínima de **15 días hábiles a la fecha solicitada** (o al inicio del periodo solicitado).
- La solicitud de una **licencia que supere el periodo de 1 mes** debe cursarse con una antelación mínima de **30 días hábiles al inicio del periodo solicitado**.
- La solicitud debe cursarse por medio de la aplicación informática de la gerencia territorial o de un procedimiento normalizado de la gerencia para cada unidad o servicio.

Justificación

No la requiere.

Permiso por traslado de domicilio

El personal estatutario dispone de 1 día hábil por traslado de domicilio si no implica cambio de municipio, y 3 días hábiles si implica un cambio de municipio.

Normativa

Estatal

Art. 48.b) del Texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Autonómica

Art. 12 del anexo I del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares de 22 de diciembre de 2022 por el que se desarrollan medidas organizativas y de gestión en el ámbito del Servicio de Salud de las Islas Baleares, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de febrero de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

Duración

- Sin cambio de municipio de residencia: **1 día hábil**.
- Con cambio de municipio de residencia: **3 días hábiles**.

Plazo máximo para resolver

3 días.

Efecto del silencio administrativo

Estimatorio.

Observaciones

El permiso debe entenderse referido al día en que se efectúe el traslado de domicilio en la localidad de residencia; cuando tenga una duración superior a 1 día hábil, se debe disponer del permiso con carácter ininterrumpido.

No se podrá disponer de un nuevo permiso por cambio de domicilio hasta que no haya transcurrido 1 año desde el permiso anterior.

Solicitud

Por medio de la aplicación informática de la gerencia territorial o por medio del procedimiento normalizado de la gerencia para cada unidad o servicio.

Justificación

El permiso debe justificarse presentando un certificado expedido por el ayuntamiento en el que se acredite el cambio de domicilio, o bien cualquier otro documento que acredite fehacientemente el traslado.

Permiso por fallecimiento

El personal estatutario tiene derecho a días de permiso por el fallecimiento del cónyuge, de la pareja de hecho o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Normativa

Estatal

Art. 48.a) del Texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Autonómica

Art. 11 del anexo I del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares de 22 de diciembre de 2022 por el que se desarrollan medidas organizativas y de gestión en el ámbito del Servicio de Salud de las Islas Baleares, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de febrero de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

Duración

Por el fallecimiento del cónyuge, de la pareja de hecho o de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad:

- **3 días hábiles** si ha fallecido en la misma localidad que el trabajador afectado.
- **5 días hábiles** si ha fallecido en una localidad distinta a la del trabajador afectado.

Por el fallecimiento de un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad:

- **2 días hábiles** si ha fallecido en la misma localidad que el trabajador afectado.
- **4 días hábiles** si ha fallecido en una localidad distinta a la del trabajador afectado.

Plazo máximo para resolver

1 día.

Efecto del silencio administrativo

Estimatorio.

Observaciones

El cómputo del permiso se inicia **a elección del interesado, o bien el día en que tenga lugar el óbito** o a partir del primer día hábil siguiente. Hay que tomar los días de permiso de forma **continuada**, es decir, no se puede fragmentar en períodos distintos.

Si concurren un accidente o una enfermedad grave y un fallecimiento, la muerte y la enfermedad o el accidente grave de un familiar son supuestos de hecho distintos y cada uno devenga el permiso correspondiente. Por ello, si el fallecimiento acontece durante el período en que se está de permiso por accidente o enfermedad grave del mismo familiar, este debe suspenderse y debe iniciarse a partir del fallecimiento el permiso previsto para dar cobertura a esta otra situación.

Solicitud

Por medio de la aplicación informática de la gerencia territorial o por medio del procedimiento normalizado de la gerencia para cada unidad o servicio.

Justificación

- El fallecimiento debe acreditarse con el certificado de defunción.
- El grado de parentesco y la relación familiar se tiene que acreditar con el libro o los libros de familia, una certificación de un registro de uniones de hecho o un documento público de formalización de la pareja de hecho.

Permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario

El personal estatutario tiene derecho a días de permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho y de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y que requiera que este la cuide de forma efectiva.

Normativa

Estatal

Art. 48.a) del Texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Autonómica

Art. 11 del anexo I del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares de 22 de diciembre de 2022 por el que se desarrollan medidas organizativas y de gestión en el ámbito del Servicio de Salud de las Islas Baleares, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de febrero de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

Duración

La **duración máxima** de este permiso, siempre que esté **acreditado por medio del certificado*** correspondiente, es la siguiente:

- **5 días hábiles:** cónyuge, pareja de hecho, familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, o conviviente.
- **4 días hábiles:** familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En caso de que en el certificado no se indique el número de días de reposo, corresponderá 1 día.

* Es importante tener en cuenta que los días de permiso son días hábiles, mientras que los días de reposo que indique el certificado hacen referencia a días naturales.

Plazo máximo para resolver

1 día.

Efecto del silencio administrativo

Estimatorio.

Observaciones

A los efectos de este permiso se entiende por *enfermedad grave* la calificada como tal por el médico correspondiente. Se incluyen las enfermedades o lesiones físicas o psíquicas con secuelas permanentes que limiten la actividad habitual, independientemente de si se ha requerido hospitalización, siempre que lo determine el informe médico y estén incluidas en la cartera de servicios.

En caso de accidente o enfermedad grave, el cómputo del permiso **se inicia a elección del interesado** y los días deben tomarse de forma **continuada** mientras dure el supuesto de hecho causante.

Si concurren un accidente o una enfermedad grave y un fallecimiento, la muerte y la enfermedad o el accidente grave de un familiar son supuestos de hecho distintos y cada uno devenga el permiso correspondiente. Por ello, si el fallecimiento acontece durante el período en que se está de permiso por accidente o enfermedad grave del mismo familiar, debe suspenderse y a partir del fallecimiento del familiar debe iniciarse el permiso previsto para dar cobertura a tal situación.

Se puede tomar este permiso una sola vez por una misma causa y un mismo sujeto causante dentro de los **6 meses naturales** siguientes a la fecha en que se haya producido el hecho que haya motivado el permiso.

En los **permisos** por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica **sin hospitalización que precise de reposo domiciliario**, el informe médico o certificado debe establecer la duración del reposo que sea necesario.

Solicitud

Por medio de la aplicación informática de la gerencia territorial o por medio del procedimiento normalizado de la gerencia para cada unidad o servicio.

Justificación

- Este permiso se debe justificar con un informe (siguiendo el modelo oficial) del médico de familia o especialista al que esté adscrita la persona causante del permiso, un certificado del centro sanitario donde haya tenido lugar la hospitalización, acompañado —en su caso— de un informe que acredite la necesidad de reposo domiciliario e indique los días necesarios de reposo.
- El grado de parentesco o la relación familiar deben acreditarse con el libro o los libros de familia, un certificado del registro de parejas estables o un documento público de formalización de la pareja de hecho.
- La convivencia con el trabajador en el mismo domicilio debe acreditarse con un certificado de empadronamiento o de convivencia.

Permiso para asistir a exámenes oficiales y otras pruebas definitivas de aptitud

Se concede un permiso para asistir a exámenes finales y otras pruebas definitivas de aptitud cuando se trate de estudios para obtener un título oficial, académico o profesional, o para hacer pruebas de procesos selectivos a puestos de trabajo de la Administración pública.

Normativa

Estatal

Art. 48. del Texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Autonómica

Art. 13 del anexo I del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares de 22 de diciembre de 2022 por el que se desarrollan medidas organizativas y de gestión en el ámbito del Servicio de Salud de las Islas Baleares, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de febrero de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

Duración

El permiso comprende las horas de la jornada laboral necesarias para este fin:

- **Dentro de la jornada laboral:** las horas necesarias, incluyendo el tiempo indispensable para trasladarse al lugar de la prueba.
- **Fuera de la jornada laboral:** no corresponde, salvo el tiempo mínimo indispensable para trasladarse al lugar de la prueba, que en ningún caso comprende un día distinto a aquel en que se hará.

Plazo máximo para resolver

3 días.

Efecto del silencio administrativo

Estimatorio.

Observaciones

Las gerencias territoriales han de facilitar el cambio de turno a los trabajadores que soliciten este permiso y tengan asignado un turno nocturno el día anterior al examen o la prueba.

Conceptos:

- Exámenes finales y otras pruebas definitivas de aptitud: se considera que se limita a las de centros oficiales o que tienen consecuencias oficiales.
- Tiempo indispensable: no implica el día completo, sino las horas de la jornada laboral necesarias para este fin.

Solicitud

Por medio de la aplicación informática de la gerencia territorial o por medio del procedimiento normalizado de la gerencia para cada unidad o servicio.

Justificación

Este permiso debe justificarse con un certificado de asistencia al examen o la prueba expedido por el centro correspondiente, en el que deben constar el lugar, el día y la hora.

Permiso por el tiempo indispensable para cumplir deberes inexcusables de carácter público o personal o atender deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y la vida laboral

El personal estatutario tiene derecho a los permisos necesarios para cumplir los deberes siguientes:

- Deberes inexcusables de carácter público o personal.
- Deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y la vida laboral.

Normativa

Estatal

Art. 48.j) del Texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Autonómica

Art. 14 del anexo I del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares de 22 de diciembre de 2022 por el que se desarrollan medidas organizativas y de gestión en el ámbito del Servicio de Salud de las Islas Baleares, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de febrero de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

Duración

La duración se limita al tiempo indispensable para cumplir los deberes que justifican el permiso. El tiempo indispensable —salvo que se justifique documentalmente— está limitado a un máximo de 4 horas. En cualquier caso, se entenderá justificado un periodo más largo en los supuestos en que la legislación específica lo prevea y cuando para cumplir el deber sea necesario desplazarse a otra isla o a otra comunidad autónoma; en este caso el permiso se concederá por el día completo.

Plazo máximo para resolver

3 días.

Efecto del silencio administrativo

Estimatorio.

Observaciones

El deber inexcusable debe ser personalísimo y siempre debe justificarse debidamente la imposibilidad de cumplirlo fuera de la jornada laboral.

Al efecto de este permiso, se entienden por *deber inexcusable de carácter público o personal* los casos siguientes:

- a) La comparecencia obligada por medio de una citación instada por un órgano judicial o una comisaría, así como la comparecencia a cualquier otro organismo oficial. No obstante, no se concederá el permiso si la comparecencia judicial es a causa de un peritaje en el marco de una segunda actividad profesional.
- b) El ejercicio del derecho de sufragio activo y la participación en un proceso electoral en los términos previstos en los artículos 28.1, 76.4 y 78.4 de la Ley orgánica 5/1985, de 19 de junio, del régimen electoral general, sin perjuicio de los permisos derivados de participar en una candidatura electoral, que están regulados por la legislación de régimen electoral general.
- c) La asistencia a reuniones de órganos de gobierno y comisiones dependientes de estos cuando deriven estrictamente del cargo electivo de concejal, diputado o senador.
- d) La asistencia a reuniones como miembro de órganos de gobierno de colegios profesionales.
- e) La asistencia como miembro a las sesiones de un tribunal de selección o provisión (con nombramiento de la autoridad competente) por el tiempo indispensable para asistir.
- f) La renovación del documento de identidad y/o del pasaporte.
- g) El examen o la renovación del permiso de conducir.
- h) La asistencia a consultas o revisiones médicas, pruebas diagnósticas y tratamientos, tanto en centros sanitarios públicos como privados, siempre que estén previstos en la cartera de servicios del sistema sanitario público, incluidos los que deban hacerse en algún centro sanitario ubicado fuera de las Islas Baleares, que deben disponer de una derivación.
- i) Los deberes cuyo incumplimiento genere al trabajador una responsabilidad de orden civil, penal o administrativa.

Se considera *deber relacionado con la conciliación de la vida familiar y la vida laboral* el tener que llevar a cabo actividades vinculadas directamente al ámbito familiar del trabajador **siempre que sus familiares estén en una situación de dependencia directa de este y no se trate de una situación protegida específicamente por algún otro permiso regulado.**

Al efecto de este permiso, se entienden por *deberes relacionados con la conciliación de la vida personal y la vida familiar* los casos siguientes:

- a) El acompañamiento de hijos menores de edad, de familiares que dependan directamente del trabajador o de personas con alguna discapacidad física, psíquica o sensorial a visitas médicas, a tratamientos de quimioterapia, radioterapia y diálisis, o a intervenciones médicas invasivas (biopsia, colonoscopia, gastroscopia y otras de características similares). La solicitud del permiso debe cursarse previamente y tiene que indicarse la hora prevista.

Si se solicita este permiso para acompañar a un hijo discapacitado mayor de edad, debe acreditarse que necesita acompañamiento porque no puede valerse por sí mismo a causa de la discapacidad, de una enfermedad o de su estado de salud.

Asimismo, a tal efecto se consideran familiares que dependen directamente del trabajador los de primer grado de consanguinidad o afinidad que, dado su estado de salud, no puedan valerse por sí mismos para acudir a la consulta. También tienen esta consideración los familiares de segundo grado que convivan con el trabajador y sufran alguna enfermedad muy grave que les impida valerse por sí mismos para acudir a la consulta.

Al efecto de este apartado, se entienden por *enfermedad muy grave* las incluidas en el anexo del Real decreto 1148/2011 o en la normativa aplicable.

- b) La asistencia a reuniones de coordinación ordinaria con fines psicopedagógicos en el centro de educación especial o de atención precoz donde reciba tratamiento el hijo con discapacidad, o bien para acompañarlo si tiene que recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario, por el tiempo indispensable para llevar a cabo estas actuaciones. Pueden disponer de este permiso únicamente el padre o la madre en el supuesto de que ambos trabajen, de modo que el solicitante tiene que acreditar documentalmente que el otro progenitor trabaja y que no ha tomado este mismo permiso.
- c) La estancia en el área de urgencias o en la unidad pediátrica de estancia corta de un hijo menor de edad o incapacitado. Solo una de las personas que tengan la patria potestad o la tutela puede disponer de este permiso.
- d) En cualquier caso, se concederá este permiso al trabajador por la totalidad de la jornada laboral durante los días que dure la estancia si el menor y quien tenga su patria potestad o tutela residen en Mallorca, Menorca, Ibiza o Formentera y si está ingresado en un hospital de otra isla o de otra comunidad autónoma. Solo una de las personas que tengan la patria potestad o tutela puede disponer de este permiso.

Solicitud

Por medio de la aplicación informática de la gerencia territorial o por medio del procedimiento normalizado de la gerencia para cada unidad o servicio.

Justificación

Este permiso debe justificarse con la documentación pertinente, que siempre ha de incluir el certificado del centro oficial o del centro sanitario donde se haya cumplido el deber y, en su caso, una fotocopia del libro de familia, de los certificados del registro civil, del certificado de discapacidad o de los documentos equivalentes.

Cuando se trate de acreditar la dependencia directa de ancianos, servirá como justificación el documento oficial que certifique que el familiar requiere la ayuda de otra persona para las tareas básicas de la vida diaria, o cualquier otro documento que acredite la convivencia en los casos en que se requiera.

Permiso por formar parte de una candidatura en elecciones de carácter político

Todo trabajador estatutario que se presente como candidato en un proceso electoral debe ser dispensado de prestar servicio en su unidad durante el tiempo que dure la campaña electoral.

Normativa

Estatatal

Art. 13.5 del Real decreto 605/1999, de 16 de abril, de regulación complementaria de los procesos electorales.

Autonómica

Art. 17 del anexo I del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares de 22 de diciembre de 2022 por el que se desarrollan medidas organizativas y de gestión en el ámbito del Servicio de Salud de las Islas Baleares, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de febrero de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

Duración

Durante el tiempo que dure la campaña electoral.

Plazo máximo para resolver

10 días.

Efecto del silencio administrativo

Estimatorio.

Solicitud

Por medio de la aplicación informática de la gerencia territorial o del procedimiento normalizado de la gerencia para cada unidad o servicio.

Justificación

Certificado del partido político que acredite la candidatura del trabajador.

Permiso para desempeñar funciones de representación sindical o del personal

El personal que desempeñe funciones de representación sindical o del personal tiene derecho al permiso correspondiente, de conformidad con las circunstancias, los plazos, los requisitos y las prescripciones que establezcan la normativa vigente y los pactos o acuerdos aplicables.

Normativa

Estatal

Art. 48.c) del Texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Autonómica

Art. 18 del anexo I del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares de 22 de diciembre de 2022 por el que se desarrollan medidas organizativas y de gestión en el ámbito del Servicio de Salud de las Islas Baleares, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de febrero de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

Duración

Crédito horario sindical por el tiempo concedido por medio del órgano competente.

Plazo máximo para resolver

3 meses.

Efecto del silencio administrativo

Estimatorio.

Solicitud

Por medio de la aplicación informática de la gerencia territorial o del procedimiento normalizado de la gerencia para cada unidad o servicio.

Justificación

Por medio de la resolución de concesión del crédito horario.

Permiso para formación

El personal estatutario tiene derecho a un permiso retribuido para asistir a cursos de capacitación organizados por el Servicio de Salud de las Islas Baleares, por otras administraciones públicas o por organizaciones sindicales o entidades sin ánimo de lucro en virtud de convenios suscritos con las administraciones públicas o con universidades, o bien que hayan sido acreditados y/o subvencionados por aquellas, y que se impartan durante el horario laboral.

Normativa

Art. 19 del anexo I del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares de 22 de diciembre de 2022 por el que se desarrollan medidas organizativas y de gestión en el ámbito del Servicio de Salud de las Islas Baleares, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de febrero de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

Duración

Máximo 40 horas al año.

Plazo máximo para resolver

5 días hábiles, a contar desde el día siguiente a la fecha que haya cursado la solicitud.

Efecto del silencio administrativo

Estimatorio.

Observaciones

Objeto de la formación prevista para este permiso:

- a) Formación del personal para adquirir las aptitudes o las habilidades necesarias para desempeñar de manera adecuada y eficiente las funciones propias del puesto de trabajo.
- b) Formación del personal en materia de prevención de riesgos laborales relacionada con su puesto de trabajo.
- c) Adaptación del personal a un nuevo puesto de trabajo o implantación de nuevas tecnologías o técnicas imprescindibles para desempeñar correctamente las funciones del puesto de trabajo.

El **número máximo de horas** para asistir a cursos, jornadas y congresos de perfeccionamiento profesional que se impartan durante el horario laboral cuyo contenido esté relacionado directamente con la categoría profesional o la carrera profesional correspondiente es de **40 horas al año**.

Se concederá este permiso con la autorización previa del superior jerárquico y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de forma motivada debidamente.

Personal del Servicio de Urgencias de Atención Primaria (SUAP) y de la Gerencia del SAMU 061

Si el destinatario de los cursos es el personal de emergencias que presta servicio en el Servicio de Urgencias de Atención Primaria (SUAP) o en la Gerencia del 061, este personal tiene derecho a un **permiso adicional** al permiso máximo de 40 horas —percibiendo sus retribuciones totales— con un **límite máximo de 46 horas al año**. Dicho permiso tiene por objeto la rotación de este personal por los servicios hospitalarios de la red asistencial del Servicio de Salud y debe ajustarse a los criterios de formación reglada y continuada aplicables.

Las gerencias territoriales deben intentar facilitar el cambio de turno a los trabajadores que soliciten este permiso y tengan asignado un turno nocturno el día anterior a la actividad formativa.

Permisos adicionales de formación

Pueden concederse permisos con retribución total o parcial, sin perjuicio de las indemnizaciones que correspondan por razón del servicio, además del abono de los gastos de matriculación, tasas y otros con motivo de estudios o de asistencia a cursos de formación o especialización, o a cualquier otra actividad formativa que tenga relación directa con las funciones de los servicios sanitarios y resulten de interés relevante para el centro de trabajo o el propio Servicio de Salud.

Como requisito previo para conceder dichos permisos se exigirá el compromiso del trabajador de continuar vinculado al Servicio de Salud durante los plazos que se establezcan en la resolución de concesión, que empezarán a contar desde el final del permiso, de modo que incumplir ese compromiso obligará al trabajador a devolver la parte proporcional de las cantidades percibidas durante el permiso.

Al terminar el período de permiso, el trabajador ha de presentar al órgano competente una memoria del trabajo desarrollado y un certificado académico de los estudios cursados; en caso contrario, estará obligado a reintegrar las retribuciones percibidas.

Pueden concederse permisos no retribuidos o con retribución parcial para asistir a cursos o seminarios de formación o actividades o tareas docentes o de investigación sobre materias relacionadas con las actividades del Servicio de Salud.

Solicitud

- Debe solicitarse con una antelación mínima de 15 días.
- Por medio de la aplicación informática de la gerencia territorial o por medio de un procedimiento normalizado de la gerencia para cada unidad o servicio.

Justificación

Autorización previa del superior jerárquico, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Licencia para formación

El personal estatutario fijo puede disponer de una licencia para cursar estudios sobre materias relacionadas directamente con la plaza o el puesto de trabajo que ocupa siempre que las necesidades del servicio no lo impidan.

Normativa

Art. 32 y 33 del anexo I del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares de 22 de diciembre de 2022 por el que se desarrollan medidas organizativas y de gestión en el ámbito del Servicio de Salud de las Islas Baleares, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de febrero de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

Duración

La **duración máxima de la licencia es 12 meses** cada 3 años si es por interés exclusivo del trabajador o de **18 meses** cada 3 años si es por interés del Servicio de Salud.

Plazo máximo para resolver

- La solicitud de una licencia que no supere el periodo de 1 mes debe resolverse y notificarse al trabajador en los **7 días hábiles previos** a la fecha solicitada (o al inicio del periodo solicitado).
- La solicitud de una licencia que supere el periodo de 1 mes debe resolverse y notificarse al trabajador en los **15 días hábiles previos** a la fecha de inicio del periodo solicitado.

Efecto del silencio administrativo

Estimatorio.

Observaciones

- Si la licencia se concede por interés exclusivo del trabajador, no tiene derecho a percibir retribución alguna. Además, supone la reducción de los días de vacaciones y de libre disposición, si bien el trabajador no causa baja en el régimen de la Seguridad Social.
- Si la licencia se concede por interés del Servicio de Salud, el trabajador tiene derecho a recibir íntegramente sus retribuciones. En este caso debe constar expresamente en la resolución de concesión y hay que informar de ello a la Junta de Personal.

- Las licencias de duración inferior a 12 meses no se pueden tomar durante el periodo ordinario de vacaciones o de fiestas de Navidad o Semana Santa ni se puede acumular a las vacaciones anuales ordinarias ni a los días de permiso por asuntos propios solicitados durante las fiestas de Navidad o Semana Santa, salvo en situaciones excepcionales justificadas debidamente.
- La solicitud debe estar justificada por el trabajador para poder decidir si se autoriza o no. La concesión o la denegación están condicionadas a las razones aducidas en la solicitud pero también a la incidencia en el servicio o la unidad correspondiente. La denegación debe motivarse debidamente y notificarse por escrito.
- El tiempo de esta licencia es computable a efectos de antigüedad.
- Si el solicitante tiene la condición de personal temporal:
 - Para decidir si se concede o se deniega la licencia hay que tener en cuenta el motivo que justificó su nombramiento.
 - Esta licencia queda sometida a todas las vicisitudes que pueda sufrir la plaza que el trabajador ocupa.

Renuncia

Para renunciar a esta licencia una vez concedida hay que cursar una solicitud con una antelación de 15 días hábiles a la fecha de vencimiento prevista si no supera el periodo de 1 mes y con una antelación de 30 días hábiles si supera este periodo.

Solicitud

- Si la licencia no va a superar el período de 1 mes, la solicitud debe cursarse con una antelación mínima de 15 días hábiles a la fecha solicitada (o al inicio del período solicitado).
- Si va a superar 1 mes, la solicitud debe cursarse con una antelación mínima de 30 días hábiles a la fecha de inicio del período solicitado.
- La solicitud debe cursarse por medio de la aplicación informática de la gerencia territorial o de un procedimiento normalizado de la gerencia para cada unidad o servicio.

Justificación

Si se trata de una licencia retribuida:

- Antes de tomarla hay que disponer de la resolución de concesión.
- Después de la actividad formativa hay que presentar el informe o la memoria justificativa acordada en la resolución de concesión.

Permiso por matrimonio, por registro o por constitución formalizada por documento público de pareja de hecho

El personal estatutario tiene derecho a un permiso de **15 días naturales** anteriores o posteriores al matrimonio, al registro o la formalización de la pareja de hecho, a elección del trabajador.

Normativa

Estatal

Art. 48.l) del Texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Autonómica

Art. 16 del anexo I del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares de 22 de diciembre de 2022 por el que se desarrollan medidas organizativas y de gestión en el ámbito del Servicio de Salud de las Islas Baleares, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de febrero de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

Duración

Se concede un permiso de 15 días naturales inmediatamente anteriores o posteriores al hecho causante (a elección del solicitante).

El permiso puede dividirse en dos períodos sin interrupción, uno inmediatamente antes y otro inmediatamente después del hecho causante.

Plazo máximo para resolver

15 días.

Efecto del silencio administrativo

Estimatorio.

Observaciones

Este permiso se concede por matrimonio y por unión de hecho inscrita en un registro oficial de parejas estables. Hay que subrayar que el miembro de una pareja de hecho que tome este permiso y posteriormente contraiga matrimonio con el otro miembro de la pareja no tiene derecho a disponer de un nuevo permiso por esta causa.

Este permiso puede acumularse a las vacaciones anuales, lo cual debe solicitarse previamente y está condicionado a las necesidades del servicio, motivadas debidamente.

Este permiso es también acumulable a otros permisos previstos en el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares de 22 de diciembre de 2022, de modo que los que concurran deben ser tomados de forma continuada e ininterrumpida.

Solicitud

Por medio de la aplicación informática de la gerencia territorial o por medio de un procedimiento normalizado de la gerencia para cada unidad o servicio.

Justificación

Certificado de matrimonio, libro de familia, certificado del registro de parejas estables o documento público de formalización de pareja de hecho.

Permiso para tratamientos de fecundación asistida

Las trabajadoras estatutarias tienen derecho a ausentarse del puesto de trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida en algún centro sanitario de las Islas Baleares. Este permiso es extensivo al otro miembro de la pareja.

Normativa

Art. 30 del anexo I del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares de 22 de diciembre de 2022 por el que se desarrollan medidas organizativas y de gestión en el ámbito del Servicio de Salud de las Islas Baleares, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de febrero de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

Duración

Durante el tiempo necesario para llevar a cabo las técnicas de fecundación o reproducción asistida y para el reposo correspondiente, en su caso.

Plazo máximo para resolver

3 días.

Efecto del silencio administrativo

Estimatorio.

Observaciones

Ambos miembros de la pareja pueden disponer de este permiso simultáneamente.

Solicitud

Por medio de la aplicación informática de la gerencia territorial o de un procedimiento normalizado de la gerencia para cada unidad o servicio.

Justificación

- Documento presentado junto con la solicitud que acredite la necesidad de que la técnica de fecundación o reproducción asistida deba llevarse a cabo durante la jornada laboral.
- Certificado de asistencia.
- Documento que justifique el tiempo de reposo necesario, en su caso.

Permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto

Las trabajadoras estatutarias tienen derecho a ausentarse del puesto de trabajo para exámenes prenatales o técnicas de preparación del parto en algún centro sanitario de las Islas Baleares. Este permiso es extensivo al otro miembro de la pareja.

Normativa

Estatal

- Art. 48.e) del Texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
- Apartado dos de la disposición final decimosexta de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Autonómica

Art. 28 del anexo I del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares de 22 de diciembre de 2022 por el que se desarrollan medidas organizativas y de gestión en el ámbito del Servicio de Salud de las Islas Baleares, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de febrero de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

Duración

Durante el tiempo necesario para llevar a cabo los exámenes prenatales o las técnicas de preparación del parto.

Plazo máximo para resolver

3 días.

Efecto del silencio administrativo

Estimatorio.

Solicitud

Por medio de la aplicación informática de la gerencia territorial o de un procedimiento normalizado de la gerencia para cada unidad o servicio.

Justificación

- Documento presentado junto con la solicitud que acredite la necesidad de que la técnica de fecundación o reproducción asistida deba llevarse a cabo durante la jornada laboral.
- Certificado de asistencia.

El grado de parentesco y la relación familiar deben acreditarse con el libro o los libros de familia, una resolución del registro de parejas estables, un certificado del Registro Civil o bien la inscripción en cualquier registro público que acredite el hecho causante.

Permiso por gestación

Las trabajadoras estatutarias que estén embarazadas tienen derecho a un permiso retribuido por gestación

Normativa

Estatal

Disposición adicional decimosexta del Texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Autonómica

Art. 25 del anexo I del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares de 22 de diciembre de 2022 por el que se desarrollan medidas organizativas y de gestión en el ámbito del Servicio de Salud de las Islas Baleares, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de febrero de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

Duración

- A partir del primer día de la 37ª semana de la gestación hasta la fecha del parto.
- En los casos de gestación múltiple, este permiso puede iniciarse el primer día de la 35ª semana del embarazo.

Plazo máximo para resolver

1 día.

Efecto del silencio administrativo

Estimatorio.

Solicitud

- El procedimiento para conceder este permiso se inicia a instancia de la trabajadora.
- Por medio de la aplicación informática de la gerencia territorial o del procedimiento normalizado de la gerencia para cada unidad o servicio.

Justificación

Parte médico expedido por el facultativo competente que acredite que la trabajadora está embarazada.

Permiso por el nacimiento prematuro de un hijo u hospitalización de este tras el parto

Por el nacimiento prematuro de un hijo o cuando este tenga que estar hospitalizado inmediatamente después del parto por cualquier otra causa, el personal estatutario tiene derecho a **ausentarse del trabajo durante un máximo de 2 horas diarias** percibiendo las retribuciones íntegras mientras dure la hospitalización.

Asimismo, se puede solicitar una **reducción de jornada de hasta 2 horas más**, que supone la reducción proporcional de las retribuciones.

Normativa

Estatal

Art. 48.a) del Texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Autonómica

Art. 41 y 45 del anexo I del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares de 22 de diciembre de 2022 por el que se desarrollan medidas organizativas y de gestión en el ámbito del Servicio de Salud de las Islas Baleares, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de febrero de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

Duración

Un máximo de 2 horas de ausencia diaria mientras dure la hospitalización, y de 2 horas de reducción diaria, en su caso.

Efecto del silencio administrativo

Estimatorio.

Observaciones

- Este derecho lo puede ejercer indistintamente cualquiera de los progenitores, pero solo uno.
- Si uno de los progenitores no trabaja o es autónomo, el otro puede ejercer este derecho.
- Este permiso es compatible con el permiso por nacimiento para la madre biológica y con el permiso por nacimiento para el progenitor diferente de la madre biológica.
- Esta reducción de la jornada es incompatible con cualquier otra actividad remunerada durante el horario que ha sido objeto de la reducción.

Solicitud

Por medio de la aplicación informática de la gerencia territorial o del procedimiento normalizado de la gerencia para cada unidad o servicio.

Justificación

- Documento justificativo o certificado médico donde conste la hospitalización del niño tras el parto.
- Documentación justificativa de la filiación.

Permiso por nacimiento para la madre biológica

Toda trabajadora estatutaria tiene derecho a un permiso por nacimiento cuando sea la madre biológica. El término *madre biológica* incluye también a las personas trans gestantes.

La duración es de 16 semanas, pero las 6 inmediatas al parto siempre deben ser de descanso obligatorio e ininterrumpidas.

Normativa

Estatal

- Art. 7.i) y 49.a) del Texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
- Apartado tres de la disposición final decimosexta de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Autonómica

Art. 21 del anexo I del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares de 22 de diciembre de 2022 por el que se desarrollan medidas organizativas y de gestión en el ámbito del Servicio de Salud de las Islas Baleares, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de febrero de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

Duración

- 16 semanas.
- El permiso es ampliable si se da alguno de los siguientes supuestos:
 - 2 semanas de ampliación (1 para cada uno de los progenitores) en caso de discapacidad del hijo o por cada hijo a partir del segundo en caso de parto múltiple.
 - Tantos días como el recién nacido tenga que estar hospitalizado si ha sido prematuro y en los casos en que tenga que estar hospitalizado a continuación del parto, por cualquier otra causa, con un máximo de 13 semanas adicionales.
 - 2 semanas de ampliación (1 semana para cada uno de los progenitores) por cada hijo anterior que en el momento del parto sea menor de dos años.
 - 1 semana de ampliación por cada hijo anterior que en el momento del parto tenga más de dos años y menos de cuatro. Este permiso es de libre disposición para cualquiera de los progenitores.
- Este permiso puede ser a jornada completa o a tiempo parcial cuando las necesidades del servicio lo permitan.

- Condiciones para que pueda ser a tiempo parcial:
 - Es imprescindible una resolución previa dictada por el órgano competente en la que se reconozca que se puede disponer del permiso a tiempo parcial. En este caso, la jornada trabajada a tiempo parcial no puede ser inferior al 50 % de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo.
 - La jornada a tiempo parcial puede solicitarse en dos momentos diferentes:
 - Una vez completado el periodo de descanso obligatorio e ininterrumpido establecido.
 - Posteriormente, en cualquier momento del permiso. Puede extenderse a todo el permiso o a una parte.
 - La jornada a tiempo parcial debe ajustarse a las reglas siguientes:
 - El periodo durante el que se toma el permiso ha de ampliarse proporcionalmente en función de la jornada laboral.
 - La duración del permiso ha de ser ininterrumpida. Una vez acordada, solo puede modificarse por medio de una nueva solicitud por causas relacionadas con la salud del solicitante o del bebé.
 - Sin perjuicio de los plazos de resolución previstos, los cambios en la modalidad del permiso (tiempo completo / tiempo parcial) tienen efecto a partir del primer día hábil del mes siguiente a la fecha de la solicitud.
 - Durante el periodo de duración de este permiso los trabajadores no pueden hacer jornadas complementarias.
 - El permiso a tiempo parcial es incompatible con la reducción de jornada por hijos menores de catorce años, con la reducción de jornada por lactancia, con la acumulación de la lactancia y con la reducción de jornada para cuidar a un familiar de primer grado.

Plazo máximo para resolver

1 día.

Efecto del silencio administrativo

Estimatorio.

Observaciones

Si ambos progenitores trabajan, una vez transcurridas las 6 primeras semanas de descanso obligatorio posteriores al parto se puede disponer de este permiso —a voluntad de los progenitores— de manera intermitente hasta que el hijo haya cumplido doce meses. En este caso, cada período de permiso debe ser por semanas completas y debe darse un preaviso de al menos 15 días.

- En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor puede hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. La madre también puede hacer uso de la totalidad de este permiso —incluyendo las semanas exclusivas del otro progenitor— en caso de defunción, carencia o incapacidad absoluta del otro progenitor para hacerse cargo del bebé.
- En caso de fallecimiento del hijo, el periodo de duración del permiso no se reducirá, salvo que se solicite la reincorporación al puesto de trabajo una vez completadas las 6 semanas de descanso obligatorio.
- Durante este permiso, una vez completado el período de descanso obligatorio se puede participar en los cursos de formación que la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares oferte.
- El tiempo transcurrido durante este permiso se computa como de servicio efectivo a todos los efectos y se garantizan todos los derechos económicos del trabajador —y, en su caso, del otro progenitor— durante toda la duración del permiso y, en su caso, durante los periodos posteriores si, de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función de la duración del permiso.
- El personal que haya tomado este permiso tiene derecho —una vez finalizado— a reintegrarse a su puesto de trabajo en los términos y en las condiciones que le resulten más favorables y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

Solicitud

- El procedimiento para conceder este permiso se inicia a instancia del trabajador.
- Por medio de la aplicación informática de la gerencia territorial o por medio de un procedimiento normalizado de la gerencia para cada unidad o servicio.

Justificación

- Para solicitar anticipadamente este permiso se ha de adjuntar el informe médico correspondiente que acredite que la trabajadora está dentro del período de 10 semanas antes del parto.
- Posteriormente deberá acreditarse la fecha del parto presentando el libro de familia, un certificado médico o un certificado expedido por el Registro Civil.
- Si es necesario hay que presentar, además, la documentación siguiente:
 - Certificado del ingreso hospitalario y del alta hospitalaria del hijo prematuro.
 - Certificado del grado de discapacidad del menor.

Permiso de lactancia de un hijo menor de doce meses

Para la lactancia de un hijo menor de doce meses, las trabajadoras estatutarias tienen derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que puede dividirse en dos fracciones, sustituirse por una reducción de la jornada normal de media hora al principio y al final de la jornada o de 1 hora al principio o al final de la jornada, o bien acumularlo en jornadas completas.

Normativa

Estatal

Art. 48.f) del Texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Autonómica

Art. 20 del anexo I del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares de 22 de diciembre de 2022 por el que se desarrollan medidas organizativas y de gestión en el ámbito del Servicio de Salud de las Islas Baleares, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de febrero de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

Duración

En caso de permiso diario

Se puede disponer de 1 hora de ausencia o de reducción hasta que el hijo cumpla doce meses. Hay cuatro opciones:

- 1 hora de ausencia durante la jornada.
- 2 fracciones de media hora de ausencia durante la jornada.
- 1 hora de reducción al principio o al final de la jornada.
- 2 fracciones de media hora de reducción al principio o al final de la jornada.

En caso de permiso acumulado

- Se puede optar a esta modalidad únicamente cuando haya finalizado el permiso por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento o el permiso para el progenitor diferente de la madre biológica.
- Ha de ser por el tiempo que corresponda desde el inicio del permiso hasta que el hijo haya cumplido doce meses. Por lo tanto, debe acumularse el tiempo correspondiente y deben calcularse las jornadas —o, en su caso, los turnos completos— que correspondan según la jornada laboral de cada trabajadora.

- Este permiso acumulado en jornadas —o en turnos completos— está condicionado por la incorporación de la trabajadora a su puesto de trabajo y a permanecer en él posteriormente. Si la relación de servicio finaliza o se suspende antes de que el hijo haya cumplido doce meses —salvo que se trate de una suspensión motivada por incapacidad temporal— se descontarán los días que se hayan tomado y que no hayan sido devengados y, a petición de la trabajadora, se compensarán con vacaciones y días de permiso por asuntos propios, con un descuento en la nómina o bien reintegrando las cuantías percibidas indebidamente.
- Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

Plazo máximo para resolver

10 días.

Efecto del silencio administrativo

Estimatorio.

Observaciones

Este permiso es un derecho individual del personal, de modo que no puede transferirse al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

El permiso por lactancia es compatible y acumulable con la reducción de la jornada por guarda legal.

En caso de permiso acumulado

Únicamente se puede optar a este permiso cuando se haya acabado el permiso por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento o después del permiso para el progenitor diferente de la madre biológica en el que las 6 primeras semanas inmediatamente posteriores al parto deben ser ininterrumpidas y las 10 siguientes cuando elijea el interesado dentro de los primeros 12 meses. Por tanto, el cálculo de las jornadas dependerá de cuando se solicite iniciar el permiso.

Solicitud

- El procedimiento para conceder este permiso se inicia a instancia de la trabajadora, que en la solicitud debe concretar la franja horaria y el período del permiso.
- Por medio de la aplicación informática de la gerencia territorial o por medio del procedimiento normalizado de la gerencia para cada unidad o servicio.

Justificación

Certificado de nacimiento, libro de familia o resolución judicial o administrativa (en caso de adopción, guarda o acogimiento).

Permiso para obtener la declaración de idoneidad en los casos de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción

El personal estatutario tiene derecho a ausentarse del puesto de trabajo para asistir a las sesiones preceptivas de información y preparación y a los informes psicológicos y sociales previos preceptivos para la declaración de idoneidad en los casos de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción.

Normativa

Estatal

Art. 48.e) del Texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Autonómica

Art. 29 del anexo I del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares de 22 de diciembre de 2022 por el que se desarrollan medidas organizativas y de gestión en el ámbito del Servicio de Salud de las Islas Baleares, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de febrero de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

Duración

Durante el tiempo necesario para asistir a las sesiones en cuestión.

Plazo máximo para resolver

3 días.

Efecto del silencio administrativo

Estimatorio.

Solicitud

Por medio de la aplicación informática de la gerencia territorial o de un procedimiento normalizado de la gerencia para cada unidad o servicio.

Justificación

- Presentación junto con la solicitud del documento que justifique la necesidad de asistir a las sesiones en cuestión durante la jornada laboral.
- Certificado de asistencia.

Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento temporal o permanente

El personal estatutario tiene derecho a un permiso de 16 semanas por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento temporal o permanente. Las 6 primeras deben tomarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se haya constituido la adopción, o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento.

Normativa

Estatal

- Art.7.i) y 49.b) del Texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
- Apartado dos de la disposición final trigésima séptima de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para el año 2021.

Autonómica

Art. 22 del anexo I del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares de 22 de diciembre de 2022 por el que se desarrollan medidas organizativas y de gestión en el ámbito del Servicio de Salud de las Islas Baleares, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de febrero de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

Duración

- 16 semanas (adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento).
- Este permiso se amplía en las siguientes situaciones:
 - 2 semanas (una para cada uno de los progenitores) de ampliación en caso de discapacidad del menor adoptado o acogido.
 - 2 semanas (una para cada uno de los progenitores) en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.
 - 2 semanas (una para cada uno de los progenitores) de ampliación por cada hijo anterior que en el momento de hacerse efectiva la adopción o guarda con finalidad de adopción o acogimiento sea menor de dos años.
 - 1 semana de ampliación por cada hijo que en el momento de hacerse efectiva la adopción o guarda con finalidad de adopción o acogimiento sea mayor de dos años y menor de cuatro, de libre disposición para uno u otro progenitor.

- Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del menor adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta 2 meses de duración, durante el cual se percibirán exclusivamente las retribuciones básicas.

Plazo máximo para resolver

1 día.

Efecto del silencio administrativo

Estimatorio.

Observaciones

Las 6 semanas inmediatamente posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento deben ser ininterrumpidas y de jornada completa de manera obligatoria.

Este permiso puede iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento, independientemente del permiso de hasta 2 meses previsto para el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento internacional, tanto temporal como permanente.

Uno de los dos progenitores puede tomar la totalidad de este permiso, incluidas las semanas de que dispone exclusivamente el otro progenitor en caso de defunción, falta o incapacidad absoluta de este para hacerse cargo del menor adoptado o acogido.

Permiso interrumpido

- Únicamente en caso de que ambos progenitores trabajen.
- Transcurridas las 6 primeras semanas de descanso obligatorio.
- Cada periodo de permiso requiere un preaviso de al menos 15 días y se tiene que hacer por semanas completas.
- Debe tomarse desde el final del descanso obligatorio y dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o desde la decisión administrativa de guarda con finalidad de adopción o acogimiento.
- El plazo se cuenta de uno de estos dos modos, a elección del solicitante:
 - A partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento.
 - A partir de la resolución judicial por la cual se constituye la adopción.
- En ningún caso un mismo menor puede dar derecho a distintos periodos de este permiso.

- Este permiso puede ser a jornada completa o a tiempo parcial si las necesidades de servicio lo permiten.

Condiciones para el permiso a tiempo parcial

- Es imprescindible una resolución previa dictada por el órgano competente en la que se reconozca el permiso a tiempo parcial. En este caso, la jornada trabajada a tiempo parcial no puede ser inferior al 50 % de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo.
- La jornada a tiempo parcial puede solicitarse en dos momentos diferentes:
 - Una vez terminado el periodo de descanso obligatorio e ininterrumpido establecido.
 - Posteriormente, en cualquier momento del permiso. Puede extenderse a todo el permiso o a una parte.
- El permiso a tiempo parcial debe ajustarse a las reglas siguientes:
 - El periodo del permiso ha de ampliarse proporcionalmente en función de la jornada laboral.
 - El permiso ha de ser ininterrumpido. Una vez acordado, solo puede modificarse por medio de una nueva solicitud por causas relacionadas con la salud del solicitante o del menor.
 - Sin perjuicio de los plazos de resolución previstos, los cambios en la modalidad del permiso (tiempo completo / tiempo parcial) tienen efecto a partir del primer día hábil del mes siguiente a la fecha de la solicitud.
 - Durante este permiso los trabajadores no pueden hacer jornadas complementarias.
- El permiso de jornada a tiempo parcial es incompatible con la reducción de jornada por hijos menores de catorce años, con la reducción de jornada por lactancia, con la acumulación de la lactancia y con la reducción de jornada para cuidar de un familiar de primer grado.
- Durante este permiso se puede participar en los cursos de formación que la Administración oferte.
- Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, son los que establezcan el Código civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen.
- El acogimiento temporal debe tener una duración no inferior a 1 año.

- El tiempo transcurrido durante este permiso se computa como de servicio efectivo a todos los efectos y se garantizan todos los derechos económicos del trabajador —y, en su caso, del otro progenitor— durante toda la duración del permiso y, en su caso, durante los periodos posteriores al permiso si, de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo del permiso.
- El personal que haya tomado este permiso tiene derecho —una vez completada su duración— a reintegrarse a su puesto de trabajo en los términos y en las condiciones que le resulten más favorables y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

Solicitud

- El procedimiento para conceder este permiso se inicia a instancia del trabajador, que en la solicitud debe concretar la franja horaria y el período del permiso.
- Por medio de la aplicación informática de la gerencia territorial o por medio de un procedimiento normalizado de la gerencia para cada unidad o servicio.

Justificación

- Resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento.
- En los casos de adopción o acogimiento en el ámbito estatal, hay que adjuntar a la solicitud una copia de la decisión administrativa o de la resolución judicial que la ampara.
- En los casos de adopción o acogimiento de ámbito internacional, hay que adjuntar a la solicitud la documentación que justifique la preasignación del menor, sin perjuicio de tener que acreditarla posteriormente aportando una copia de la decisión administrativa o de la resolución judicial que la ampara.

Permiso para el progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo

El personal estatutario tiene derecho a un permiso de 16 semanas para el progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo. Las 6 semanas inmediatamente posteriores al hecho causante deben ser siempre de descanso obligatorio e ininterrumpidas.

Normativa

Estatal

- Art.7 y 49.c) del Texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
- Apartado tres de la disposición final decimosexta de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Autonómica

Art. 23 del anexo I del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares de 22 de diciembre de 2022 por el que se desarrollan medidas organizativas y de gestión en el ámbito del Servicio de Salud de las Islas Baleares, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de febrero de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

Duración

- Este permiso tiene una duración de 16 semanas. Las 6 semanas inmediatamente posteriores al hecho causante deben ser siempre de descanso obligatorio e ininterrumpidas.
- Puede ser ampliable si se da alguno de los siguientes supuestos:
 - 2 semanas de ampliación (una para cada uno de los progenitores) en caso de discapacidad del hijo, o por cada hijo a partir del segundo en caso de parto múltiple.
 - Tantos días como el recién nacido deba estar hospitalizado si ha sido prematuro y en los casos en que deba estar hospitalizado a continuación del hecho causante por cualquier otra causa, con un máximo de 13 semanas adicionales.
 - 2 semanas (1 semana para cada uno de los progenitores) de ampliación por cada hijo anterior que en el momento del hecho causante sea menor de dos años.

- 1 semana de ampliación por cada hijo anterior que en el momento del hecho causante tenga más de dos años y menos de cuatro. Cualquiera de los progenitores puede optar a este permiso.

Plazo máximo para resolver

1 día.

Efecto del silencio administrativo

Estimatorio.

Observaciones

- Si ambos progenitores trabajan, una vez transcurridas las 6 primeras semanas de descanso obligatorio este permiso se puede interrumpir —a voluntad de los progenitores— desde el final del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo haya cumplido doce meses. En los casos de permiso interrumpido se requerirá para cada período de permiso un preaviso de al menos 15 días y que sea por semanas completas.
- En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor puede tomar la totalidad o, en su caso, la parte que quede de permiso. La madre también puede tomar la totalidad de este permiso —incluidas las semanas exclusivas del otro progenitor— en caso de defunción, carencia o incapacidad absoluta del otro progenitor para hacerse cargo del bebé.
- En caso de fallecimiento del hijo, el periodo de duración del permiso no se reducirá, salvo que se solicite la reincorporación al puesto de trabajo una vez completadas las 6 semanas de descanso obligatorio.
- Durante este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio se puede participar en los cursos de formación que la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares oferte.
- El término *madre biológica* incluye también a las personas trans gestantes.
- Este permiso puede ser a jornada completa o a tiempo parcial si las necesidades del servicio lo permiten.

Condiciones para el permiso a tiempo parcial

- Es imprescindible una resolución previa del órgano competente en la que se reconozca el permiso a tiempo parcial. En este caso, la jornada trabajada a tiempo parcial no puede ser inferior al 50 % de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo.
- El permiso a tiempo parcial puede solicitarse en dos momentos diferentes:
 - Una vez terminado el periodo de descanso obligatorio e ininterrumpido establecido.
 - Posteriormente, en cualquier momento del permiso. Puede extenderse a todo el periodo de descanso o a una parte.
- El permiso a tiempo parcial debe ajustarse a las reglas siguientes:
 - El periodo del permiso ha de ampliarse proporcionalmente en función de la jornada laboral.
 - El permiso ha de ser ininterrumpido. Una vez acordado, solo puede modificarse por medio de una nueva solicitud por causas relacionadas con la salud del solicitante o del menor.
 - Sin perjuicio de los plazos de resolución previstos, los cambios en la modalidad del permiso (tiempo completo / tiempo parcial) tienen efecto a partir del primer día hábil del mes siguiente a la fecha de la solicitud.
 - Durante este permiso, los trabajadores no pueden hacer jornadas complementarias.
- El permiso a tiempo parcial es incompatible con la reducción de jornada por hijos menores de catorce años, con la reducción de jornada por lactancia, con la acumulación de la lactancia y con la reducción de jornada para cuidar de un familiar de primer grado.
- El tiempo transcurrido durante este permiso se computa como de servicio efectivo a todos los efectos y se garantiza la plenitud de derechos económicos del trabajador —y, en su caso, del otro progenitor— durante todo el periodo de duración del permiso y, en su caso, durante los periodos posteriores al permiso si, de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo del permiso.
- El personal que haya tomado este permiso tiene derecho —una vez finalizado— a reintegrarse a su puesto de trabajo en los términos y en las condiciones que le resulten más favorables y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

Solicitud

- El procedimiento para conceder este permiso se inicia a instancia del trabajador, que en la solicitud ha de concretar la franja horaria y el período del permiso.
- Por medio de la aplicación informática de la gerencia territorial o del procedimiento normalizado de la gerencia para cada unidad o servicio.

Justificación

- Certificado de nacimiento o una copia de la resolución administrativa o judicial correspondiente.
- En caso de que sea necesario:
 - Certificado del ingreso hospitalario y de alta hospitalaria del hijo prematuro.
 - Certificado del grado de discapacidad del menor.

Permiso parental para el cuidado de un hijo o de un menor acogido por más de un año, hasta que cumpla ocho años

El personal estatutario tiene derecho a un permiso de hasta 8 semanas para el cuidado de un hijo o de un menor acogido durante más de un año, hasta que cumpla ocho años.

Normativa

Art. 49.g) del Texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Duración

No superior a 8 semanas, continuas o discontinuas.

Efecto del silencio administrativo

Estimatorio.

Plazo máximo para resolver

10 días.

Observaciones

- El permiso puede ser a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial si las necesidades del servicio lo permiten.
- Este permiso es un derecho individual de los progenitores, adoptantes o acogedores, tanto hombres como mujeres, de modo que no se puede transferir.
- Si las necesidades del servicio lo permiten, corresponde al progenitor, adoptante o acogedor especificar la fecha de inicio y de fin del permiso o, en su caso, de los períodos en que se dividirá, que ha de ser por semanas completas. Debe comunicarse a la Administración con una antelación de 15 días.
- En caso de que concurran en ambos dos progenitores, adoptantes o acogedores por el mismo sujeto y hecho causante las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso y, como resultado, en el periodo solicitado se altere seriamente el funcionamiento correcto de la unidad de la Administración donde prestan servicio, se puede aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa más flexible.

Solicitud

Por medio de la aplicación informática de la gerencia territorial o del procedimiento normalizado de la gerencia para cada unidad o servicio.

Justificación

Libro de familia o cualquier otra documentación que acredite fehacientemente las circunstancias de hecho que deben concurrir para la concesión de este permiso, o una resolución judicial por la que se constituye la adopción, o la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Permiso para participar en programas de ayuda y cooperación al desarrollo

Se puede autorizar la participación en programas y proyectos de ayuda y cooperación al desarrollo gestionados por una organización no gubernamental calificada por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y avalada oficialmente por el ministerio competente en materia de cooperación o por una organización internacional que, en cada caso concreto, señale el Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación mediante la AECID, o esté prevista en el Plan Operativo Anual de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

Normativa

- Ley 8/2023, de 27 de marzo, de cooperación para la transformación global.
- Art. 35 y 37 del anexo I del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares de 22 de diciembre de 2022 por el que se desarrollan medidas organizativas y de gestión en el ámbito del Servicio de Salud de las Islas Baleares, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de febrero de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

Duración

- Se trata de un permiso **no retribuido** que puede concederse por una **duración máxima de 3 meses**.
- Excepcionalmente puede concederse por una duración superior, siempre con la justificación previa de la necesidad del programa o proyecto que vaya a desarrollarse.

Plazo máximo para resolver

- Plazo máximo de **15 días hábiles** o de **3 días hábiles para los casos excepcionales** de solicitudes que permiten la antelación mínima de 7 días hábiles.
- La solicitud de este permiso debe tramitarse con carácter prioritario, lo antes posible.

Efecto del silencio administrativo

Estimatorio.

Observaciones

- La concesión de este permiso está siempre condicionada a las necesidades del servicio, entendiéndose que es posible concederlo si en la unidad afectada siguen prestando servicio, como mínimo, el 75 % de sus efectivos. En cualquier caso, es necesario un informe previo favorable del responsable de la unidad del solicitante para acreditar que siempre estará garantizada una prestación eficiente del servicio.
- El tiempo de duración de este permiso computa a efectos de trienios y de carrera profesional de acuerdo con la normativa de función pública aplicable en cada caso, y el trabajador tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo.
- En los procesos de selección y de provisión, el tiempo de duración del permiso se valorará como mérito en concepto de servicio prestado en el Servicio de Salud.
- El tiempo de duración del permiso debe computarse como jornada completa o de acuerdo con la jornada del trabajador al efecto del reconocimiento de cotizaciones en el régimen de protección social.
- La falta de la acreditación exigida supondría denegar la solicitud de cualquiera de los permisos previstos en el artículo 34 del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares de 22 de diciembre de 2022 los dos años siguientes a la finalización del permiso.

Solicitud

- Como norma general, la solicitud del permiso debe cursarse con una antelación mínima de 1 mes por medio de la aplicación informática de la gerencia territorial o de un procedimiento normalizado de la gerencia para cada unidad o servicio.
- Excepcionalmente, y cuando la finalidad del programa o proyecto lo requiera, puede solicitarse el permiso con una antelación mínima de 7 días hábiles.
- Hay que adjuntar esta documentación a la solicitud:
 - Documento que acredite la calificación de la organización que impulsa el programa o proyecto de cooperación al desarrollo.
 - Descripción del proyecto, que debe concretar el lugar donde se desarrollará la participación del solicitante en el proyecto y la duración prevista.

Justificación

Una vez finalizado el permiso, el trabajador tiene que acreditar que la actividad se ha desarrollado de acuerdo con las condiciones que constan en la solicitud y que justificaron la concesión del permiso. A tal efecto, tiene que aportar una memoria justificativa emitida por la ONG, la organización o el organismo internacional que haya impulsado o gestionado el programa de cooperación o de ayuda humanitaria.

Permiso para participar en emergencias humanitarias

Se considera *emergencia humanitaria* la definida como tal por la Organización de las Naciones Unidas mediante la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios del Secretariado General y del Comité Internacional de la Cruz Roja, así como las denominadas *emergencias sobrevenidas* y las crisis humanitarias prolongadas en el tiempo, que tienen que comunicar conjuntamente la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y el ministerio competente en materia de cooperación.

Puede autorizarse la concesión de un permiso para participar en emergencias humanitarias siempre que las actuaciones o los proyectos sean promovidos por una ONG calificada por la AECID o por un organismo internacional avalado por la AECID.

Normativa

Art. 36 y 37 del anexo I del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares de 22 de diciembre de 2022 por el que se desarrollan medidas organizativas y de gestión en el ámbito del Servicio de Salud de las Islas Baleares, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de febrero de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

Duración

El permiso puede concederse por una duración **máxima de 3 meses** con percepción íntegra de las retribuciones básicas de su lugar de trabajo de origen.

Excepcionalmente, puede prorrogarse hasta un **máximo de 6 meses** de duración, siempre con la justificación previa de la necesidad del programa que se desarrollará. Esta prórroga no será retribuida.

Plazo máximo para resolver

1 día hábil.

Efecto del silencio administrativo

Estimatorio.

Observaciones

- El trabajador puede percibir retribuciones de la organización promotora del programa o proyecto de cooperación. En este caso, el importe total de las retribuciones percibidas durante la duración del permiso —que incluyen las retribuciones básicas abonadas por el Servicio de Salud y las que le abone la organización promotora— no puede superar la totalidad de las retribuciones fijas anteriores al inicio del permiso. A tal efecto, el sueldo íntegro comprende todos los conceptos retributivos y el importe máximo se calcula tomando como base la media del sueldo percibido los 6 meses anteriores al inicio del permiso.

El trabajador está obligado a comunicar al Servicio de Salud en el formulario de solicitud la cuantía de las retribuciones que percibirá de la organización promotora del programa o proyecto de cooperación.

Si la suma total de ambas retribuciones supera el límite establecido en el párrafo anterior, el Servicio de Salud reducirá la retribución que abona en la cuantía correspondiente.

- Debe quedar acreditada debidamente la consideración de la situación como emergencia humanitaria. No obstante, si la situación de emergencia humanitaria no hace posible entregar la documentación justificativa antes de disponer del permiso, puede posponerse la entrega pero debe efectuarse dentro del plazo máximo de 1 mes desde que el trabajador se reincorpore a su puesto de trabajo de origen.
- La concesión del permiso está siempre condicionada a las necesidades del servicio, entendiéndose que es posible concederlo si en la unidad afectada seguirán prestando servicio como mínimo el 75 % de sus efectivos. En cualquier caso, es necesario un informe previo favorable del responsable de la unidad donde preste servicio el trabajador para acreditar que siempre estará garantizada una prestación eficiente del servicio.
- La duración de este permiso se computa a efectos de trienios y de carrera profesional de acuerdo con la normativa de función pública aplicable en cada caso, y el trabajador tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo.
- En los procesos de selección y de provisión, el tiempo de duración del permiso se valorará como mérito en concepto de servicio prestado en el Servicio de Salud de las Islas Baleares.
- La duración del permiso debe computarse como jornada completa o de acuerdo con la jornada del trabajador al efecto del reconocimiento de cotizaciones en el régimen de protección social.
- La falta de la acreditación exigida supondría denegar la solicitud de cualquiera de los permisos previstos en el artículo 34 del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares de 22 de diciembre de 2022 los 2 años siguientes a la finalización del permiso.

Solicitud

- Como norma general, la solicitud del permiso debe cursarse con una antelación mínima de 3 días hábiles por medio de la aplicación informática de la gerencia territorial o del procedimiento normalizado de la gerencia para cada unidad o servicio.
- Hay que adjuntar esta documentación a la solicitud:
 - Documento que acredite la cualificación de la organización no gubernamental o el aval del organismo internacional que impulsa el programa de cooperación y ayuda humanitaria.
 - Descripción del proyecto, que debe concretar el lugar donde se desarrollará la participación del solicitante en el proyecto y la duración prevista
- En caso de que el trabajador vaya a percibir retribuciones de la organización promotora del programa o proyecto de cooperación, debe informar al Servicio de Salud sobre las cuantías de las retribuciones que percibirá.

Justificación

Una vez finalizado el permiso, el trabajador tiene que acreditar que la actividad se ha desarrollado de acuerdo con las condiciones que constan en la solicitud y que justificaron la concesión del permiso.

A tal efecto, tiene que aportar una memoria justificativa emitida por la ONG, la organización o el organismo internacional que haya impulsado o gestionado el programa de cooperación o de ayuda humanitaria.

Permiso por guarda legal o atención directa

El personal estatutario tiene derecho a la reducción de la jornada laboral con la reducción proporcional de sus retribuciones en los supuestos siguientes:

- a) Por el cuidado de un hijo menor de catorce años o por la adopción o el acogimiento permanente o preadoptivo de un niño menor de catorce años.
- b) Por el nacimiento prematuro de un hijo o por la hospitalización de este después del parto por cualquier motivo.
- c) Por el cuidado de un hijo con alguna discapacidad física, psíquica o sensorial.
- d) Por el cuidado del cónyuge, de la pareja de hecho o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, a cargo directo y con alguna incapacidad física, psíquica o sensorial.
- e) Por razón de haber sufrido violencia de género o sexual, a fin de hacer efectivas la protección y el derecho a la asistencia social que establece el artículo 49 del Texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Normativa

Estatal

Art. 48.a) del Texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Autonómica

Art. 38, 39 y 45 del anexo I del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares de 22 de diciembre de 2022 por el que se desarrollan medidas organizativas y de gestión en el ámbito del Servicio de Salud de las Islas Baleares, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de febrero de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

Duración

Hasta un máximo de la mitad de la jornada, con la reducción proporcional de retribuciones, excepto en el supuesto previsto en el apartado *b)* de la Ley (nacimiento prematuro de un hijo o la hospitalización de este después del parto por cualquier motivo), pues en este caso el derecho a la reducción de la jornada es de un máximo de 2 horas diarias.

Esta reducción de la jornada es compatible con el permiso por nacimiento prematuro de un hijo u hospitalización de este tras el parto.

La franja horaria exacta sobre la que opera dicha reducción debe concretarse por acuerdo entre el trabajador y la gerencia correspondiente con la finalidad de que siempre quede salvaguardada la prestación eficiente del servicio.

Plazo máximo para resolver

Cuando la solicitud de acumulación, reducción, modificación de la reducción de la jornada o incorporación a la jornada completa **se curse entre los días 1 y 15**, si se aprueba será **efectiva el día 1 del mes siguiente**, salvo que el trabajador solicite que el inicio tenga efecto en una fecha posterior.

Cuando la solicitud de acumulación, reducción, modificación de la reducción de la jornada o incorporación a la jornada completa **se curse entre el día 16 y el último del mes**, si se aprueba será **efectiva el día 1 del segundo mes posterior** a la fecha en que se haya presentado la solicitud, excepto que el trabajador solicite que el inicio tenga efecto en una fecha posterior.

Excepcionalmente, los casos de violencia de género o de violencia sexual, de enfermedad muy grave de un familiar de primer grado, de nacimiento prematuro de un hijo o de circunstancias de fuerza mayor no requieren esa antelación

Efecto del silencio administrativo

Estimatorio.

Observaciones

La reducción horaria de este permiso es incompatible con cualquier otra actividad remunerada durante el horario que ha sido objeto de la reducción. La jornada reducida se computa como jornada completa al efecto del reconocimiento de la antigüedad, de la carrera profesional y de las cotizaciones en el régimen de la seguridad social en los mismos supuestos que los previstos en los apartados 3 y 4 del artículo 89 del Texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público.

Si diferentes trabajadores pertenecientes a una misma unidad familiar solicitan la reducción de la jornada, esta puede ser simultánea, pero debe ser preferentemente en franjas horarias distintas.

Si el trabajador cuida de un niño menor de catorce años por razón de guarda legal, las retribuciones derivadas de la reducción deben ajustarse a las condiciones siguientes:

- a) Hasta que el menor cumpla un año, la reducción de la jornada no superior a 1 hora supone la percepción íntegra de las retribuciones.

El personal con una distribución irregular de su jornada laboral puede optar a dicha reducción de forma proporcional al número de horas anuales de servicio que resulte de su jornada especial.

- b) Si la reducción de la jornada es superior a 1 hora, se aplica la reducción proporcional de las retribuciones que corresponda, incrementada en una cuantía equivalente al 10 % de su jornada.
- c) Cuando el niño tiene entre uno y tres años, la reducción de la jornada implica la reducción proporcional de las retribuciones que corresponda, incrementada en una cuantía equivalente al 10 % de su jornada.
- d) Si los dos progenitores tienen derecho a la bonificación, ambos pueden percibirla de forma prorrateada, pero en ningún caso la cuantía equivalente puede superar el 10 % de la jornada a que hacen referencia los párrafos anteriores.

En los supuestos de reducción de la jornada por guarda legal de una persona con alguna discapacidad psíquica, física o sensorial que no lleve a cabo ninguna actividad retribuida, el personal estatutario tiene derecho a una bonificación en la reducción proporcional de retribuciones de la forma siguiente:

- a) Durante el primer año, si la reducción de la jornada no es superior a 1 hora se perciben íntegramente las retribuciones.
- b) Si la reducción de la jornada es superior a 1 hora, se aplica una reducción proporcional de las retribuciones que corresponda, incrementada en una cuantía equivalente al 10 % de su jornada durante un máximo de tres años.
- c) El segundo y el tercer año con la reducción de la jornada se aplica la reducción proporcional que corresponda de las retribuciones, incrementada en una cuantía equivalente al 10 % de su jornada.
- d) Para tener derecho a la bonificación de las retribuciones, el grado de discapacidad de la persona sometida a guarda legal tiene que ser superior al 65 %, y esta persona no puede llevar a cabo ninguna actividad retribuida ni percibir ingresos superiores al salario mínimo interprofesional por ningún concepto.

Como norma general, la reducción de la jornada debe ser ininterrumpida al principio o al final de la jornada. Siempre que lo permitan las necesidades del servicio, la reducción de la jornada diaria se podrá sustituir por la acumulación en jornadas completas.

La franja horaria exacta sobre la que opera la reducción o, en su caso, los días de jornada laboral que vayan a acumularse debe concretarse por acuerdo entre el trabajador y el órgano gestor de modo que se salvaguarde la prestación eficiente del servicio público.

En los servicios o unidades donde, por necesidades del servicio, no sea posible reducir la jornada de forma diaria, la jornada reducida debe acumularse en jornadas completas, que deben tomarse dentro del año natural correspondiente.

Si concurren necesidades del servicio acreditadas debidamente, se puede modificar la franja horaria de la reducción concedida y, en su caso, la acumulación en jornadas laborales completas por medio de una resolución motivada, dictada previamente.

Una vez acordado el permiso, solo puede modificarse cursando una nueva solicitud por alguna causa relacionada con la salud o la integridad física del trabajador, del menor, del familiar o del sujeto por razón del cual se haya concedido el permiso.

Salvo que se prevea lo contrario, **no se pueden hacer más de cuatro modificaciones** de la reducción de la jornada dentro de cada año natural, salvo en supuestos excepcionales acreditados debidamente.

Tampoco pueden hacerse modificaciones relativas a la modalidad del permiso cuando el trabajador esté en la situación de incapacidad o cuando el inicio de sus efectos coincida con el periodo vacacional o de cualquier otro permiso.

Solicitud

Por medio de la aplicación informática de la gerencia territorial o del procedimiento normalizado de la gerencia para cada unidad o servicio.

Justificación

Hay que adjuntar a la solicitud cualquiera de las acreditaciones siguientes:

- a) Cuidado de un niño menor de catorce años: certificado de nacimiento o libro de familia.
- b) Cuidado de un hijo con alguna discapacidad física, psíquica o sensorial: certificado de reconocimiento de la discapacidad y certificado de vida laboral o informe de la Tesorería General de la Seguridad Social que acredite que el causante no lleva a cabo ninguna actividad retribuida.
- c) Cuidado del cónyuge, de la pareja de hecho o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, a cargo directo y con incapacidad física, psíquica o sensorial: libro de familia o certificado del Registro Civil o del registro oficial de parejas estables, además de un informe médico que certifique que el familiar requiere la ayuda de otra persona para las tareas básicas de la vida diaria.
- d) Víctimas de violencia de género o violencia sexual, para hacer efectiva la protección: cualquiera de las acreditaciones mencionadas en el artículo 26.4 del anexo I del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares de 22 de diciembre de 2022.

Permiso para atender a un familiar de primer grado por una enfermedad muy grave

Se puede conceder una reducción de hasta el 50 % de la jornada laboral, con carácter retribuido y con una duración máxima de 1 mes, para atender a un familiar de primer grado afectado por alguna enfermedad muy grave —acreditada debidamente— y por el tiempo indispensable para atender esa necesidad.

Se entiende por *enfermedad muy grave* la enfermedad incurable o irreversible que ha entrado en el último periodo de evolución, a la que se suma la falta de elementos terapéuticos para hacerla reversible o paliarla satisfactoriamente, de modo que el estado del paciente es precario y tiene un pronóstico negativo de supervivencia para un espacio de tiempo corto, inferior a 18 meses.

Normativa

Estatal

Art. 48.i) del Texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Autonómica

Art. 40 y 45 del anexo I del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares de 22 de diciembre de 2022 por el que se desarrollan medidas organizativas y de gestión en el ámbito del Servicio de Salud de las Islas Baleares, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de febrero de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

Duración

El tiempo indispensable, pero el tiempo máximo es de 1 mes.

Plazo máximo para resolver

3 días.

Efecto del silencio administrativo

Estimatorio.

Observaciones

- Se puede conceder una reducción de **hasta el 50 %** de la jornada laboral, con **carácter retribuido**, durante el periodo **máximo de 1 mes**.
- El familiar afectado por la enfermedad muy grave debe ser de primer grado.
- Si hay más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de esta reducción **se puede prorratear entre los titulares**, respetando en todo caso el plazo máximo de 1 mes.
- En los casos en que el familiar afectado por una enfermedad muy grave sea atendido fuera de la isla de residencia habitual del solicitante y siempre que se mantenga la causa que la motive —que debe acreditarse debidamente—, se puede solicitar cambiar el tiempo que se pretende reducir por un permiso retribuido que se acumule en las jornadas completas que resulten.
- Si desaparece de forma sobrevenida la causa que había motivado la concesión del permiso, se aplicarán los ajustes retributivos necesarios y se deducirán de los haberes.
- En la resolución con al que se acuerde la acumulación en jornadas completas deben establecerse los términos concretos y el modo de tomar este permiso.

Solicitud

Por medio de la aplicación informática de la gerencia territorial o del procedimiento normalizado de la gerencia para cada unidad o servicio.

Justificación

- Documento justificativo o certificado médico en el que conste que la enfermedad es muy grave.
- Documentación justificativa del parentesco.

Permiso para cuidar a un hijo afectado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave

El personal estatutario tiene derecho a la reducción de la jornada percibiendo íntegramente sus retribuciones para cuidar a un hijo o a una persona sujeta a guarda con fines de adopción o acogida permanente que sufra cáncer u otra enfermedad grave, hasta que cumpla veintitrés años.

A tal efecto, tienen la consideración de enfermedades graves las incluidas en el anexo del Real decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Normativa

Estatal

- Art. 49.e) del Texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
- Anexo del Real decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Autonómica

Art. 41 y 45 del anexo I del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares de 22 de diciembre de 2022 por el que se desarrollan medidas organizativas y de gestión en el ámbito del Servicio de Salud de las Islas Baleares, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de febrero de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

Duración

- La duración del permiso inicial es de hasta 6 meses, salvo que el informe médico indique un periodo inferior. Se concederá por el periodo indispensable que conste en dicho informe.
- Si el informe médico inicial no prevé la mejora del paciente, la duración puede ser de 1 año, como máximo.
- La concesión es prorrogable por periodos de 6 meses siempre que el informe médico correspondiente acredite que subsiste la necesidad de cuidados directos continuos y permanentes, que pueden extenderse, como máximo, hasta que el paciente cumpla veintitrés años.

Plazo máximo para resolver

20 días.

Efecto del silencio administrativo

Desestimatorio.

Observaciones

- Este permiso se puede solicitar siempre que ambos progenitores, guardadores con finalidad de adopción, acogedores de carácter permanente, cónyuge o pareja de hecho, sean trabajadores por cuenta propia o ajena y concurra alguna de las circunstancias siguientes:
 - Cuando el paciente sea ingresado en un hospital.
 - Durante el tratamiento continuado de la enfermedad o la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente, tanto en el hospital como en el domicilio, tras el diagnóstico de la enfermedad.
 - Cuando el paciente sufra una recaída o una reagudización del cáncer o de la enfermedad grave, incluidos los supuestos en que no sea necesario que vuelva a ingresar en el hospital pero requiera un cuidado directo, continuo y permanente.

En los supuestos anteriores, que el paciente esté escolarizado no impide valorar —en cada supuesto concreto y de conformidad con el informe médico correspondiente— si concurren las circunstancias exigidas para conceder el permiso.

- No es aplicable el requisito de que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción, acogedores de carácter permanente o tutores legales sean trabajadores por cuenta propia o ajena en los casos siguientes:
 - Familia monoparental.
 - Mujeres declaradas víctimas de violencia de género o de violencia sexual.

En estos casos les corresponde el permiso con carácter íntegro.

- Si ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción, acogedores de carácter permanente o tutores legales tienen derecho al permiso respecto al mismo paciente y hecho causante, solo uno puede solicitar el permiso (cobrando íntegramente sus retribuciones).
- En los casos de separación, divorcio o nulidad del matrimonio, si ambos progenitores, guardadores con finalidad de adopción o acogedores de carácter permanente tienen derecho al permiso, se concederá a quien determinen por acuerdo mutuo. Si no hay acuerdo ni previsión judicial expresa, el permiso se concederá a quien tenga la custodia del paciente; si es compartida se concederá a quien la tenga asumida en el periodo correspondiente.

- Si ambos progenitores, guardadores con finalidad de adopción o acogedores de carácter permanente prestan servicio en el mismo organismo o entidad, se puede limitar que los dos tomen simultáneamente este permiso, por razones fundamentadas en el funcionamiento correcto del servicio o la unidad donde realizan trabajo.
- Este permiso es incompatible con cualquier otra actividad, sea remunerada o no, durante el horario que ha sido objeto de la reducción.
- El personal estatutario **no tiene derecho a este permiso** si el paciente está casado o constituye una pareja de hecho, pues en este caso tiene el derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario del permiso.

Reducción de jornada

El porcentaje concreto del permiso respecto a la jornada laboral debe establecerse de acuerdo con los criterios siguientes, previa conformidad del Servicio de Personal Estatutario de los Servicios Corporativos o de la unidad administrativa competente:

- a) Si el paciente está escolarizado, la reducción de la jornada laboral ha de ser del 50 %, por regla general.
- b) Si el paciente necesita los cuidados del progenitor titular del permiso durante la jornada escolar, se puede conceder un porcentaje de reducción de hasta el 75 %, dependiendo del grado de necesidad de cuidado indicado en un informe médico del especialista que atiende al paciente, a fin de que disponga de las condiciones adecuadas para el cuidado sin desvirtuar la naturaleza del permiso. Este grado de necesidad debe acreditarse también por medio de un informe del centro educativo del paciente.
- c) Se puede conceder un porcentaje de la reducción de hasta el 99 % si se trata de un ingreso hospitalario ocasionado por cáncer u otra enfermedad grave o cuando el paciente esté en la fase crítica del tratamiento —según un informe médico—, tanto si requiere hospitalización convencional como hospitalización domiciliaria. En cualquier caso, debe valorarse la intensidad de los cuidados directos necesarios, continuos y permanentes y si el paciente está escolarizado o no.
- d) Si con la enfermedad grave del menor concurre un grado de discapacidad muy grave o permanente (igual o superior al 75 %), la reducción de la jornada puede ser de hasta el 80 %, dependiendo del grado de necesidad de cuidado indicado en un informe médico del especialista que atiende al paciente, de modo que se dispongan así las condiciones adecuadas para el cuidado sin desvirtuar la naturaleza del permiso. Así mismo, este grado de necesidad se tiene que acreditar también por medio de un informe del centro educativo del paciente.

Como norma general, se debe disponer de la reducción de la jornada de manera ininterrumpida al principio o al final de la jornada. Siempre que lo permitan las necesidades del servicio, la reducción de la jornada diaria se puede sustituir por la acumulación en jornadas completas. La franja horaria exacta sobre la que opera la reducción o, en su caso, los días de jornada de trabajo que vayan a acumularse debe concretarse por medio del acuerdo entre el solicitante y el órgano gestor de modo que se salvaguarde la prestación eficiente del servicio público.

En los servicios o unidades en que, por necesidades del servicio, no sea posible reducir la jornada de forma diaria, la jornada reducida debe acumularse en jornadas completas, que deben tomarse dentro del año natural correspondiente.

Extinción

El permiso se extingue si se da alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Si desaparece la causa que ha propiciado la concesión del permiso (muerte del hijo, desaparición de la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente, alta médica...).
- b) Si el trabajador deja de estar en la situación administrativa de servicio activo. En este sentido, si tiene la condición de personal estatutario temporal y solicita un permiso o una prórroga por un tiempo superior al de su nombramiento, se concederá el permiso hasta el día que el nombramiento expire. No obstante, si se le confiere un nuevo nombramiento como estatutario sin solución de continuidad respecto del anterior, puede solicitar la continuación del permiso o la prórroga.
- c) Si el otro progenitor, guardador o acogedor cesa en su actividad laboral por cuenta propia o ajena.
- d) Si el trabajador deja de convivir con el paciente o si finaliza la acogida o la guarda.
- e) Si el paciente contrae matrimonio o constituye una pareja de hecho.
- f) Si el paciente cumple veintitrés años.
- g) Si el trabajador renuncia al permiso y se reincorpora a la jornada completa.

El permiso del cónyuge o pareja de hecho se extingue —además de las circunstancias previstas en el punto anterior— en los casos de separación, divorcio, nulidad del matrimonio o extinción de la pareja de hecho.

El beneficiario del permiso está obligado a comunicar cualquier circunstancia que implique la suspensión o la extinción del permiso. Incumplir esta obligación supone incumplir el régimen horario y la jornada previstos en el artículo 19.g) de la Ley 55/2003.

Una vez concedido el permiso, solo puede modificarse cursando una nueva solicitud por alguna causa relacionada con la salud o la integridad física del trabajador o del paciente.

Solicitud

La solicitud debe cursarse por medio de la aplicación informática de la gerencia territorial o del procedimiento normalizado de la gerencia para cada unidad o servicio.

Justificación

Junto con la solicitud del permiso retribuido hay que aportar la documentación siguiente para acreditar que se cumplen los requisitos, según proceda:

- a) Copia del libro de familia del solicitante o certificado de inscripción del hijo en el Registro Civil o, en su caso, copia de la resolución judicial por la que se haya constituido la adopción o de la resolución judicial o administrativa por la que se haya concedido la guarda con fines de adopción o el acogimiento.
- b) En los casos de familias monoparentales, copia del libro de familia en el que conste un solo progenitor o, en caso de que consten dos progenitores, copia del certificado de defunción de cualquiera de ellos, o de la resolución judicial en la que se declare el abandono de la familia. Asimismo, puede acreditarse esa condición aportando una copia del certificado de nacimiento del hijo por medio de un certificado de inscripción en el Registro en el que conste solo uno de los progenitores.
- c) Las situaciones de separación, divorcio o nulidad matrimonial deben acreditarse por medio de la correspondiente sentencia judicial de separación o divorcio o de un certificado de matrimonio en el que conste la inscripción de separación, divorcio o nulidad matrimonial.
- d) La condición de víctima de violencia de género o de violencia sexual debe acreditarse aportando alguno de los documentos siguientes: copia de la sentencia condenatoria, de la orden de protección de la víctima vigente en el momento de presentar la solicitud o el informe del Ministerio Fiscal que indique que hay indicios de que la persona solicitante es víctima de violencia de género o de violencia sexual hasta que se dicte la orden de protección. También puede acreditarse por medio de una copia de la resolución judicial que haya acordado medidas cautelares penales para proteger a la víctima, o un certificado o informe acreditativo de atención especializada expedido por un organismo público competente en materia de violencia de género o de violencia sexual.
- e) Declaración responsable del otro progenitor, acogedor, guardador de que trabaja por cuenta propia o ajena que manifieste que no ejerce el derecho a este permiso.
- f) Informe del facultativo responsable de la asistencia del paciente que acredite que padece cáncer o una de las enfermedades graves previstas por la normativa aplicable. A tal efecto hay que aportar un informe del facultativo del servicio público de salud responsable de la asistencia médica del paciente que indique la necesidad de cuidados directos, continuos y permanentes y el periodo aproximado de duración de la necesidad de los cuidados, teniendo en cuenta la edad y patología del paciente.

- g) Si el paciente sufre una recaída o una agudización del cáncer o de otra enfermedad grave pero no es necesario que vuelva a ingresar en el hospital, hay que aportar un informe médico que acredite esta circunstancia y la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente.
- h) Informe de escolarización del paciente —si está escolarizado—, que ha de contener la valoración de la incidencia de la enfermedad en el proceso de escolarización.
- i) Si el trabajador es el cónyuge o la pareja de hecho del paciente, hay que adjuntar a la solicitud una copia del libro de familia, del certificado de matrimonio o de la resolución administrativa de inscripción en el registro de parejas estables.
- j) Declaración responsable en la que el trabajador manifieste que convive con el paciente y que este no está ingresado de manera permanente en un centro sanitario o sociosanitario.

Para las prórrogas del permiso hay que aportar la documentación siguiente:

- a) Informe médico o declaración responsable que indique que no han variado las circunstancias de salud del paciente por las que se concedió el permiso. Debe expresarse que tampoco han variado las circunstancias relativas a la escolarización del paciente ni las circunstancias relativas a la guarda o custodia del paciente, la condición de familia monoparental o la acreditación de la condición de víctima de violencia de género o de violencia sexual, según proceda, respecto al momento en que se concedió el permiso.
- b) Declaración responsable del otro progenitor, acogedor o guardador en la que manifieste que trabaja por cuenta propia o ajena y que no está ejerciendo el derecho a este permiso.
- c) Cuando la duración del permiso más la de las prórrogas correspondientes alcance un año, para solicitar la prórroga siguiente hay que volver a aportar toda la documentación.

Permiso por haber sido víctima de violencia de género o violencia sexual

Las trabajadoras estatutarias que hayan sido víctimas de violencia de género o de violencia sexual tienen derecho a la reducción de la jornada laboral, lo cual supone la reducción proporcional de sus retribuciones salvo que aquella se reduzca un tercio o menos. Pueden optar por reordenar el tiempo de trabajo adaptando el horario o aplicando el horario flexible u otra forma de ordenación del tiempo de trabajo en los términos que se establezcan en el plan de igualdad aplicable o, en su defecto, en una resolución del órgano competente.

Normativa

Estatatal

- Art. 49.d) del Texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
- Disposición final decimosexta de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Art. 40 de la Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Autonómica

Art. 26 del anexo I del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares de 22 de diciembre de 2022 por el que se desarrollan medidas organizativas y de gestión en el ámbito del Servicio de Salud de las Islas Baleares, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de febrero de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

Duración y observaciones

- a) Es necesario que la solicitante acredite la condición de víctima de violencia de género.
- b) Las **faltas de asistencia o de puntualidad**, totales o parciales, quedan justificadas por el tiempo y en las condiciones que determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda, sin perjuicio de que estas faltas deban comunicarse lo antes posible.

Para ello es necesario un informe justificativo de los servicios sociales de atención o de salud, que ha de concretar las condiciones y el tiempo durante el cual dichas ausencias o retrasos deben considerarse justificados. Hay que comunicarlo a la gerencia correspondiente lo más pronto posible.

No obstante, cabe destacar que este derecho no permite justificar la ausencia continuada e ininterrumpida del centro de trabajo, sino que debe entenderse como una medida que permite justificar ausencias y retrasos puntuales que se produzcan a consecuencia de situaciones de violencia de género o sexual.

- c) La concesión de la **reducción de la jornada** es incompatible con cualquier otra actividad remunerada durante el horario que haya sido objeto de la reducción.

Se puede tomar este permiso de forma acumulada en jornadas completas o diariamente en forma de reducción horaria, con el acuerdo previo entre el órgano competente y la trabajadora, siempre supeditado a las necesidades del servicio, motivadas debidamente.

La jornada reducida se computa como jornada completa a efectos de reconocimiento de antigüedad y de cotizaciones en el régimen de la Seguridad Social.

Plazo máximo para resolver

1 día.

Efecto del silencio administrativo

Estimatorio.

Solicitud

Por medio de la aplicación informática de la gerencia territorial o del procedimiento normalizado de la gerencia para cada unidad o servicio.

Justificación

Debe cursarse una solicitud dirigida al órgano responsable de la gestión de personal adjuntando cualquiera de los documentos acreditativos siguientes:

- a) Resolución judicial que otorgue una orden de protección o acuerde medidas cautelares a favor de la víctima en relación con una causa criminal por violencia de género o violencia sexual.
- b) Sentencia firme de cualquier orden jurisdiccional que declare que la trabajadora ha sufrido violencia de género o violencia sexual.
- c) Certificado o informe de los servicios sociales o sanitarios de la Administración autonómica o local.
- d) Informe de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.
- e) Excepcionalmente, hasta que no se haya dictado una orden de protección, informe del Ministerio Fiscal que indique que hay indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género o violencia sexual.

Permiso por haber sido víctima de actividad terrorista

Tiene derecho a la reducción de la jornada laboral toda persona que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de una actividad terrorista, su cónyuge —o la persona con quien tenga una relación de afectividad análoga— y los hijos del personal herido o fallecido (siempre que tenga la condición de empleado público y víctima del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente), y también toda persona amenazada según los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de reconocimiento y protección integral a las víctimas del terrorismo, y con el reconocimiento previo del Ministerio del Interior o de una sentencia judicial firme.

Normativa

Estatal

Art. 49.f) del Texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Autonómica

Art. 27 del anexo I del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares de 22 de diciembre de 2022 por el que se desarrollan medidas organizativas y de gestión en el ámbito del Servicio de Salud de las Islas Baleares, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de febrero de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

Duración y observaciones

Tienen los derechos siguientes:

- Reducción de hasta el 50 % de la jornada, con la reducción proporcional de sus retribuciones.
- Reordenación del tiempo de trabajo adaptando el horario, aplicando un horario flexible u otra forma de ordenación del tiempo de trabajo aplicable en el Servicio de Salud.

Estas medidas deben adoptarse y mantenerse en el tiempo mientras sean necesarias para la protección y la asistencia social integral del beneficiario, tanto por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista como por la amenaza a la que esté sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

Se puede tomar este permiso de forma acumulada en jornadas completas o diariamente en forma de reducción horaria, con el acuerdo previo entre el órgano competente y el trabajador, siempre supeditado a las necesidades del servicio, motivadas debidamente.

Plazo máximo para resolver

1 día.

Efecto del silencio administrativo

Estimatorio.

Solicitud

Por medio de la aplicación informática de la gerencia territorial o de un procedimiento normalizado de la gerencia para cada unidad o servicio.

Justificación

A la solicitud hay que adjuntar cualquier resolución administrativa firme dictada por órganos de la Administración General del Estado de la que se derive el reconocimiento de la condición de víctima del terrorismo al interesado.

Reducción de jornada para el personal de más de sesenta años

El personal estatutario tiene derecho a solicitar una reducción de la jornada de hasta el 50 %, con la reducción proporcional de las retribuciones, a partir de los sesenta años sin necesidad de acreditar ninguna otra circunstancia.

Normativa

Art. 43 y 45 del anexo I del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares de 22 de diciembre de 2022 por el que se desarrollan medidas organizativas y de gestión en el ámbito del Servicio de Salud de las Islas Baleares, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de febrero de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

Duración

A partir de los sesenta años.

Plazo máximo para resolver

Cuando la solicitud de acumulación, reducción, modificación de la reducción de la jornada o incorporación a la jornada completa **se curse entre los días 1 y 15**, si se aprueba será **efectiva el día 1 del mes siguiente**, salvo que el trabajador solicite que el inicio tenga efecto en una fecha posterior.

Cuando la solicitud de acumulación, reducción, modificación de la reducción de la jornada o incorporación a la jornada completa **se curse entre el día 16 y el último del mes**, si se aprueba será **efectiva el día 1 del segundo mes posterior** a la fecha en que se haya presentado la solicitud, excepto que el trabajador solicite que el inicio tenga efecto en una fecha posterior.

Excepcionalmente, los casos de violencia de género o de violencia sexual, de enfermedad muy grave de un familiar de primer grado, de nacimiento prematuro de un hijo o de circunstancias de fuerza mayor no requieren esa antelación

Efecto del silencio administrativo

Estimatorio.

Observaciones

Esta reducción de la jornada es incompatible con cualquier otra actividad, sea remunerada o no, durante el horario que ha sido objeto de la reducción.

Como norma general, la reducción de la jornada debe ser ininterrumpida al principio o al final de la jornada. Siempre que lo permitan las necesidades del servicio, la reducción de la jornada diaria se podrá sustituir por la acumulación en jornadas completas.

La franja horaria exacta sobre la que opera la reducción o, en su caso, los días de jornada laboral que vayan a acumularse deben concretarse por medio del acuerdo entre el solicitante y el órgano gestor de modo que se salvaguarde la prestación eficiente del servicio público.

En los servicios o unidades donde, por necesidades del servicio, no sea posible reducir la jornada de forma diaria, la jornada reducida debe acumularse en jornadas completas, que deben tomarse dentro del año natural correspondiente.

Si concurren necesidades del servicio acreditadas debidamente, se puede modificar la franja horaria de la reducción concedida —y, en su caso, la acumulación en jornadas laborales completas— por medio de una resolución previa motivada.

No se puede hacer más de una modificación de la reducción de la jornada dentro de cada año natural, salvo en supuestos excepcionales acreditados debidamente.

Una vez concedido el permiso, solo puede modificarse cursando una solicitud por alguna causa relacionada con la salud o la integridad física del trabajador.

Solicitud

La solicitud debe cursarse por medio de la aplicación informática de la gerencia territorial o del procedimiento normalizado de la gerencia para cada unidad o servicio.

Justificación

A la solicitud hay que adjuntar el documento de identidad del trabajador.

Reducción de la jornada por problemas de salud que no generen incapacidad temporal o permanente

El personal estatutario tiene derecho a la reducción de hasta el 50 % de la jornada laboral, con la reducción proporcional de las retribuciones, en caso de padecer problemas de salud que no generen incapacidad temporal o permanente.

Normativa

Art. 44 y 45 del anexo I del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares de 22 de diciembre de 2022 por el que se desarrollan medidas organizativas y de gestión en el ámbito del Servicio de Salud de las Islas Baleares, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de febrero de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

Duración

Durante el periodo de tiempo que el trabajador padezca los problemas de salud, acreditados.

Plazo máximo para resolver

Cuando la solicitud de acumulación, reducción, modificación de la reducción de la jornada o incorporación a la jornada completa **se curse entre los días 1 y 15**, si se aprueba será **efectiva el día 1 del mes siguiente**, salvo que el trabajador solicite que el inicio tenga efecto en una fecha posterior.

Cuando la solicitud de acumulación, reducción, modificación de la reducción de la jornada o incorporación a la jornada completa **se curse entre el día 16 y el último del mes**, si se aprueba será **efectiva el día 1 del segundo mes posterior** a la fecha en que se haya presentado la solicitud, excepto que el trabajador solicite que el inicio tenga efecto en una fecha posterior.

Excepcionalmente, los casos de violencia de género o de violencia sexual, de enfermedad muy grave de un familiar de primer grado, de nacimiento prematuro de un hijo o de circunstancias de fuerza mayor no requieren esa antelación

Efecto del silencio administrativo

Estimatorio.

Observaciones

No se puede hacer más de una modificación de la reducción de la jornada dentro de cada año natural, salvo en los supuestos excepcionales acreditados debidamente.

Esta reducción de la jornada es incompatible con cualquier otra actividad, sea remunerada o no, durante el horario que ha sido objeto de la reducción.

Como norma general, la reducción de la jornada debe ser ininterrumpida al principio o al final de la jornada. Siempre que lo permitan las necesidades del servicio, la reducción de la jornada diaria se podrá sustituir por la acumulación en jornadas completas.

La franja horaria exacta sobre la que opera la reducción o, en su caso, los días de jornada laboral que vayan a acumularse deben concretarse por medio del acuerdo entre el solicitante y el órgano gestor de modo que se salvaguarde la prestación eficiente del servicio público.

En los servicios o unidades donde, por necesidades del servicio, no sea posible reducir la jornada de forma diaria, la jornada reducida debe acumularse en jornadas completas, que deben tomarse dentro del año natural correspondiente.

Si concurren necesidades del servicio acreditadas debidamente, se puede modificar la franja horaria de la reducción concedida —y, en su caso, la acumulación en jornadas laborales completas— por medio de una resolución previa motivada.

Una vez concedido el permiso, solo puede modificarse cursando una solicitud por alguna causa relacionada con la salud o la integridad física del trabajador.

Solicitud

Por medio de la aplicación informática de la gerencia territorial o del procedimiento normalizado de la gerencia para cada unidad o servicio.

Justificación

Informe médico que certifique la necesidad de dicho permiso.

Flexibilidad horaria

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se puede conceder la flexibilización horaria al trabajador para cuidar a un hijo menor de catorce años, un hijo con alguna discapacidad física, psíquica o sensorial, a su cónyuge o pareja de hecho o a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o por motivos de incompatibilidad de las funciones con las modalidades de prestación parcial de servicios, o bien por ser mujer víctima de violencia de género o de violencia sexual.

Normativa

Art. 46 del anexo I del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares de 22 de diciembre de 2022 por el que se desarrollan medidas organizativas y de gestión en el ámbito del Servicio de Salud de las Islas Baleares, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de febrero de 2023 (BOIB núm. 26, de 28/02/2023).

Duración

Dependiendo del permiso que motiva la solicitud.

Plazo máximo para resolver

10 días hábiles.

Efecto del silencio administrativo

Estimatorio.

Observaciones

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se puede conceder la flexibilización horaria al trabajador que esté en alguna de estas situaciones:

- a) Cuidado de un hijo menor de catorce años.
- b) Cuidado de un hijo con alguna discapacidad física, psíquica o sensorial.
- c) Cuidado del cónyuge, de la pareja de hecho o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Incompatibilidad de las funciones con las modalidades de prestación parcial de servicios.
- e) Mujer víctima de violencia de género o de violencia sexual, para hacer efectiva su protección y el derecho a la asistencia social integral. Tiene derecho a la reordenación del tiempo de trabajo adaptando el horario, aplicando el horario flexible o por medio de otras formas de ordenamiento.

Dicha flexibilización horaria debe concretarse por acuerdo entre el solicitante y la gerencia correspondiente.

Solicitud

La solicitud del cumplimiento flexible de la jornada debe cursarse con una **antelación mínima de 15 días hábiles** respecto a la fecha de efecto, por medio de la aplicación informática de la gerencia territorial o del procedimiento normalizado de la gerencia para cada unidad o servicio.

Justificación

Según el motivo que justifique el permiso, debe adjuntarse la documentación que acredite el requisito para concederlo:

- Libro de familia.
- Certificado de discapacidad del hijo o hija.
- Certificado médico.
- Sentencia judicial, informe del Ministerio Fiscal, o cualquier otro medio establecido en alguna disposición legal que acredite que la trabajadora es víctima de violencia de género o de violencia sexual.



Conselleria de Salut

Servei de Salut