



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

CONSELL DE GOVERN

1660

Acord del Consell de Govern de 27 de febrer de 2023 pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 22 de desembre de 2022 pel qual es desenvolupen mesures organitzatives i de gestió en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears

Amb l'objectiu d'enfortir el Servei de Salut de les Illes Balears, encarregat de la gestió de la sanitat pública balear, cal reformular l'activitat ordinària i extraordinària i dotar de nous instruments de gestió que permetin millorar l'adaptabilitat dels recursos disponibles a fi d'optimitzar l'atenció sanitària.

Per això, de conformitat amb l'article 80.1 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, i la Resolució de la consellera de Salut i Consum de 3 de novembre de 2020 per la qual es deleguen diferents competències en matèria de personal estatutari en els òrgans del Servei de Salut, el 22 de desembre de 2022 la Mesa Sectorial de Sanitat va adoptar un acord pel qual es desenvolupen mesures organitzatives i de gestió en l'àmbit del Servei de Salut.

Aquest Acord planifica modificacions en tots els àmbits i a totes les gerències del Servei de Salut orientant-les al que es constituirà com el germen d'un nou model de gestió sanitària. Com a justificació de la necessitat d'implantar les mesures establertes en aquest Acord cal abordar —encara que sigui succintament— la realitat actual del Servei de Salut.

El punt de partida és la situació sanitària després de dos anys de pandèmia. Com a primer eix, cal subratllar que durant aquests dos anys tots els recursos i esforços s'han centrat a controlar la pandèmia per mitjà de mesures destinades a la prevenció i l'assistència sanitària: s'han implantat noves fórmules de treball i nous circuits i protocols, que cal mantenir vigents atès que la pandèmia persisteix. Des d'aquest punt de vista, cal reorganitzar l'activitat i determinar quins recursos són necessaris per mantenir les mesures implantades durant aquest període.

Com a segon eix —amb motiu del que s'ha descrit més amunt—, cal executar un pla de xoc per recuperar tota l'activitat sanitària que ah quedat pendent durant aquest període a fi de garantir l'assistència sanitària a tots els nivells i tenint en compte l'increment que se n'ha produït amb motiu de la pandèmia.

Finalment, els professionals són el tercer eix per determinar les mesures que cal implantar: les plantilles estan esgotades després de tot l'esforç per combatre la pandèmia a causa de la necessitat d'incrementar l'activitat i d'adaptar-se a les noves necessitats de gestió. En aquest sentit, cal subratllar la insuficiència d'efectius en determinades categories professionals, la qual cosa obliga a planificar actuacions de fidelització i de captació de nous professionals a fi de cobrir la demanda ordinària de l'activitat, reduir les llistes d'espera i facilitar l'accés a tots els nivells d'atenció sanitària.

Així mateix, d'acord amb l'article 4 del Decret 5/2017, de 27 de gener, de la Comissió Interdepartamental de Retribucions de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, el 20 de febrer de 2022 aquesta Comissió va emetre un informe favorable relatiu a aquest Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 22 de desembre de 2022.

D'altra banda, l'article 38 de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic disposa que, perquè els acords que versin sobre matèries de competència dels consells de govern de comunitats autònomes tinguin validesa i eficàcia, requereixen l'aprovació expressa i formal d'aquest òrgan.

Per tot això, el Consell de Govern, a proposta de la consellera de Salut i Consum, en la sessió de 27 de febrer de 2023, adoptà, entre d'altres, l'Acord següent:

Primer. Ratificar l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 22 de desembre de 2022 pel qual es desenvolupen mesures organitzatives i de gestió en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears.

Segon. Ordenar que es publiqui íntegrament aquest Acord, que s'annexa, en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*, com també els diferents documents que també s'annexen. Les mesures incloses en l'Acord que es ratifica seran d'aplicació en les dates assenyalades en els articles que les regulen.

Palma, 27 de febrer de 2023

La secretària del Consell de Govern
Mercedes Garrido Rodríguez



ANNEX**Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 22 de desembre de 2022 pel qual es despleguen mesures organitzatives i de gestió en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears****Parts**

Per l'Administració, la directora general de Funció Pública, designada per la consellera de Presidència, Funció Pública i Igualtat, i el director general del Servei de Salut de les Illes Balears —o les persones en qui deleguin—, de conformitat amb el punt 2 de l'Annex de l'Acord del Consell de Govern de les Illes Balears pel qual s'aprova el Reglament d'organització i funcionament de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Per la part sindical, els representants de les organitzacions sindicals presents en la Mesa Sectorial que consten com a signants d'aquest acord.

Antecedents

Amb l'objectiu d'enfortir el Servei de Salut de les Illes Balears, encarregat de la gestió de la sanitat pública balear, es fa necessari una reformulació de l'activitat ordinària i extraordinària, així com de dotar de nous instruments de gestió que permetin una adaptabilitat major dels recursos disponibles per facilitar una atenció sanitària millor.

Aquest acord neix amb aquesta vocació i desplega modificacions en tots els àmbits i gerències del Servei de Salut, orientant-les a allò que constituirà com a germen d'un nou model de gestió sanitària.

Com a justificació de la necessitat de la implantació de les mesures recollides en aquest acord és necessari abordar, tot i que sigui de manera succinta a la realitat actual del Servei de Salut, així com determinar l'objectiu de les mesures que en aquest es desenvolupen.

El punt de partida és la situació sanitària després de dos anys de pandèmia, com a primer eix és necessari especificar que durant aquests dos anys tots els recursos i esforços s'han centrat en el control i assistència de la pandèmia, amb mesures destinades al control, prevenció i assistència. Durant aquest període s'han implantat noves fórmules de feina, així com nous circuits i protocols que han de quedar vigents atès que l'assistència a la pandèmia persisteix. Doncs bé, des d'aquest punt de vista és necessari reorganitzar l'activitat i determinar quins recursos són necessaris per al manteniment de les mesures implantades durant aquest període.

Com a segon eix i motivat pel que s'ha assenyalat anteriorment és necessari executar un pla de xoc per recuperar tota l'activitat sanitària latent durant aquest període per garantir l'assistència sanitària en tots els seus nivells, tenint en compte l'increment d'aquesta que s'ha produït amb motiu de la pandèmia.

Pel que fa a les mesures que conté el Capítol VI sorgeixen de les reunions periòdiques realitzades per al desenvolupament i millora de l'atenció primària. Les conclusions derivades d'aquest Treball conjunt es desprenen actuacions concretes en matèria de condicions de Treball reflectides en aquest acord, així com en altres mesures que seran objecte de desenvolupament en el si dels grups de Treball constituïts amb les Societats Científiques, Associacions de Pacients Col·legis Professionals, Fòrum d'atenció primària, etc. així com amb les organitzacions sindicals presents en la Mesa Sectorial de Sanitat.

Finalment, com a últim element clau per a la determinació de les mesures a implantar, són els professionals. Ens trobam amb unes plantilles esgotades després de tot l'esforç realitzat per la pandèmia, i amb la necessitat d'incrementar l'activitat i adaptar-se a les noves necessitats de gestió. En aquest punt és significatiu especificar la insuficiència de determinades categories professionals per la qual cosa és necessari realitzar actuacions de fidelització i captació de nous professionals per poder cobrir la demanda ordinària d'activitat, així com disminuir les llistes d'espera i facilitar l'accessibilitat en tots els nivells d'atenció.

Per tot això, d'acord amb l'article 80.1 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut i de conformitat amb l'establert en la Resolució de la Consellera de Salut i Consum de 3 de novembre de 2020 per la qual es deleguen diferents competències en matèria de personal estatutari en els òrgans del Servei de Salut de les Illes Balears, les parts que integren la Mesa Sectorial de Sanitat ens reconeixem mútuament la capacitat legal necessària per subscriure el següent

ACORD**Article 1****Objecte i àmbit d'aplicació**

1. Aquest acord té per objecte desplegar mesures organitzatives i de gestió aplicables al personal estatutari i personal funcionari del Servei de Salut de les Illes Balears representat en la Mesa Sectorial de Sanitat.
2. Cada vegada que aquest acord esmenti el personal estatutari s'hi entendrà comprès el personal funcionari del Servei de Salut representat en



la Mesa Sectorial de Sanitat.

3. L'article 2 d'aquest acord desplega mesures que dimanen de l'acord marc per a una Administració del segle XXI signat entre el Ministeri d'Hisenda i Funció Pública i les organitzacions sindicals CCOO i UGT.

4. Així mateix, aquest acord recull mesures que, si escau, resultaran d'aplicació al personal sanitari en formació que presta els serveis en el Servei de Salut de les Illes Balears

Capítol I Abast global

Article 2

Adequació de la jornada de tot el personal

Establir que la nova jornada ordinària setmanal del personal estatutari del Servei de Salut serà de trenta-cinc hores setmanals de feina efectiva de mitjana en còmput anual, sense perjudici de l'existència de jornades especials.

Aquesta mesura resultarà d'aplicació el 1r de gener de 2023.

Article 3

Formalització acord de permisos, llicències i vacances

És necessari un marc regulador propi que adapti la norma general a les peculiaritats del Servei de Salut.

S'adjunta com a Annex I d'aquest acord el règim de vacances, permisos i llicències del personal estatutari del SSIB.

Aquesta mesura desplegarà els seus efectes el 1r de gener 2023.

Article 4

Adequació del preu de l'hora de guàrdia

Tal com s'ha assenyalat l'atenció continuada es configura com un element clau per incrementar l'activitat necessària en aquests moments per aconseguir una major accessibilitat al sistema.

Les noves quanties recollides en l'Annex II s'aplicaran a partir del 1r gener de 2023.

Article 5

Adequació i reconeixement dels professionals responsables de la guàrdia

Dins de cada àmbit s'adeqüen les retribucions del personal encarregat de la gestió del cap de Guàrdia, d'acord amb l'establert en la taula de l'Annex III.

Article 6

Regulació de l'activació de la guàrdia localitzada

S'estableixen els criteris següents per a la transformació d'una guàrdia localitzada en una guàrdia presencial:

A. Entre les 8:00 i les 22:00 es transformarà la guàrdia localitzada en guàrdia de presència física quan es donin algun dels supòsits següents:

- Que el professional hagi estat requerit per a la seva incorporació al servei més de dues vegades amb independència del temps d'activació.
- Que el professional hagi quedat en el centre a requeriment per més de tres hores.

B. Entre les 22:00 i les 8:00 es transformarà la guàrdia localitzada en guàrdia de presència física quan es donin algun dels següents supòsits:

- Que el professional hagi estat requerit a la seva incorporació al servei més d'1 vegada amb independència del temps d'activació.
- Que el professional hagi quedat en el centre a requeriment per més de dues hores.

Als efectes anteriors s'entendrà que el temps d'activació inclou el temps de desplaçament del professional al centre de feina, amb el límit màxim de 30 minuts; així mateix el temps d'activació inclourà, a més, el temps necessari des que el professional finalitzi l'acte sanitari fins



que abandoni el centre, amb el límit màxim de 30 minuts.

Per a l'aplicació dels descansos corresponents s'atendrà a la capacitat d'autogestió dels serveis garantint la cobertura assistencial.

Article 7

Desplaçaments

La falta de professionals implica que sigui necessari mobilitzar efectius que es desplacin a una altra gerència per realitzar activitat ordinària i extraordinària. Serà necessària per al reconeixement d'aquestes quanties el vistiplau de la Subdirecció d'Hospitals.

A l'efecte se seguirà el que disposin les Instruccions corresponents per les quals es regulen anualment les nòmines del personal estatutari.

Article 8

Adequació de complements retributius

1. S'adequa l'import del complement específic de les categories estatutàries corresponents a les diferents especialitats d'infermeria de conformitat amb l'establert en l'Annex IV.

2. S'incrementa l'import del complement del sistema per torns en un 20 % sobre les quanties recollides en les taules retributives de conformitat amb l'Annex IV.

Les noves quanties derivades de l'aplicació dels punts 1 i 2 d'aquest article (Annex IV) s'aplicaran a partir del 1r gener de 2023.

3. Es realitzarà un estudi dels llocs de feina específics reconeguts i retribuïts en l'excés de funcions amb càrrec al complement de productivitat i altres conceptes retributius i s'instarà la creació dels llocs corresponents (coordinacions, personal referent, etc.) en les plantilles orgàniques.

Capítol II Gerència 061

Article 9

Adequació de la retribució de cap de coordinació d'emergències.

S'adequa la retribució de l'exercici de cap de coordinació d'emergències segons la regla l'Annex V

Article 10

Adequació de l'Acord de vol del personal de 061.

1. S'adequa la retribució del personal que realitza guàrdies de vol, tant la localitzada com l'activació segons les taules de l'Annex V.

2. Es demana a la Gerència del 061 perquè adopti les mesures organitzatives necessàries per a la determinació dels criteris que donen lloc a la percepció dels conceptes retributius recollits en l'Annex V.

Article 11

Adequació del Plus de vinculació i del complement de nocturnitat i festivitat del personal del 061.

S'adeqüen les retribucions corresponents al plus de vinculació i als complements de nocturnitat i festivitat del personal del 061 d'acord amb els imports recollits en l'Annex V.

Capítol III Gerència Atenció Primària: SUAP i PAC MÒBIL

Article 12

Personal del SUAP

S'habilita la Gerència de l'Atenció Primària per presentar una proposta d'acord on es reorganitzi l'activitat i la jornada del personal sanitari que presta els seus serveis en el Servei d'Urgències d'Atenció primària (SUAP), de conformitat amb les conclusions del grup de treball específic de la Gerència d'AP creat a l'efecte amb representants de la Mesa Sectorial.



Les mesures organitzatives i assistencials que dimanen de l'acord anterior han de ser elevades a la següent Mesa Sectorial de Sanitat que es convoqui i formalitzades en un Acord del Consell de Govern.

Article 13**Responsable d'infermeria i coordinador del SUAP**

1. Es realitzaran els tràmits necessaris per crear en la plantilla orgànica el lloc de supervisor o coordinador d'infermeria del SUAP; tot això amb la denominació i funcions que corresponguin.
2. S'adeqüen les retribucions dels coordinadors del SUAP en els termes establerts per als directors de zona bàsica de salut i els responsables d'infermeria dels equips d'atenció primària

Article 14**Equiparació retributiva**

S'equiparan les retribucions entre el personal de PAC Mòbil i personal de SUAP.

Aquesta mesura assortirà efectes el dia 1r de gener de 2023.

Article 15**Adequació del Plus de vinculació i del complement de nocturnitat i festivitat del personal del SUAP**

S'adeqüen les retribucions corresponents als conceptes de plus de vinculació i dels complements de nocturnitat i festivitat del personal del SUAP i PAC mòbil d'acord amb el que recull l'Annex V.

Capítol IV**Personal sanitari en formació (residents)****Article 16****Personal sanitari en formació**

Amb l'objectiu de fidelitzar i captar professionals s'acorda l'adequació del complement de grau de formació conforme l'Annex VI, amb efectes del 1r de juliol 2023.

Article 17**Extensió del complement de fidelització del personal resident en formació de les illes menors**

S'estén la percepció del complement de Fidelització al personal resident en formació que presta els serveis en les Gerències territorials de Menorca, Eivissa i Formentera de conformitat a les normes següents:

Els professionals sanitaris en formació (residents) percebran la suma equivalent a l'import del Plus de Fidelització que haguessin generat durant el període de formació si es compleixen els requisits següents:

- Que hagin finalitzat el seu període de residència en les gerències territorials de Menorca o d'Eivissa i Formentera.
- Que, en finalitzar la residència, s'incorporin com a metges especialistes amb un nomenament de 3 anys de durada en aquestes Gerències.
- Que compleixin íntegrament amb la durada indicada.

En cas d'incompliment dels requisits assenyalats, hauran de retornar la part proporcional de l'import rebut.

Article 18**Adequació de l'hora de guàrdia**

S'adeqüen els imports de l'hora de guàrdia conforme a les quanties previstes en l'Annex II



Capítol V**Gerències territorials de Menorca, Eivissa i Formentera****Article 19****Adequació i extensió del concepte retributiu de fidelització**

Adequació: S'actualitzen els imports corresponents al Plus de Fidelització conforme a l'Annex VII.

Extensió: En els termes previstos en la Llei de pressuposts de la Comunitat Autònoma per a l'any 2023, els quals seran detallats en un Acord de Mesa Sectorial de Sanitat que haurà de ser ratificat pel Consell de Govern, s'estendrà l'àmbit subjectiu d'aplicació del Plus de Fidelització (o complement que el substitueixi) a l'efecte que el puguin percebre el personal pertanyent a les categories professionals que es determinin. Aquest Acord haurà de ser ratificat abans de la finalització del primer trimestre de l'any 2023 i produirà efectes el 1r de gener de 2023.

Article 20**Captació de professionals**

Amb l'objecte de facilitar la incorporació de nou personal i pal·liar el dèficit, tot el personal sanitari resident que en finalitzar el seu període de formació formalitzi un nomenament de tres anys de durada amb el Servei de Salut de les Illes Balears podrà rebre en concepte d'avançament fins al 50 % del complement de fidelització corresponent a la durada del seu nomenament.

Aquesta mesura serà extensible a tot el personal sanitari i no sanitari inclòs dins de l'àmbit subjectiu d'aplicació i que formalitzin el nomenament corresponent, aplicant-se en tot cas la permanència de tres anys.

En cas d'incompliment dels requisits assenyalats, hauran de retornar la part proporcional de l'import rebut.

Capítol VI**ATENCIÓ PRIMÀRIA****Article 21****Implantació i adequació de la Instrucció 10/2022**

El Servei de Salut de les Illes Balears es compromet a la implantació efectiva de totes les mesures regulades en la Instrucció 10/ 2022, de 9 d'agost, que són les següents:

1. Mòduls d'activitat extraordinària
2. Productivitat específica sobre demores
3. Absència de professionals
4. Assistència altres col·lectius
5. Assumpció substitució guàrdies
6. Directors de zona bàsica de salut i responsables d'infermeria. Coordinador de Suap, coordinador o supervisor d'infermeria

(Definició d'un nou rol encaminat a la gestió directa del centre)

Totes les mesures anteriorment detallades s'hauran de desenvolupar per les disposicions, acords i pactes que siguin necessaris per garantir-ne la implantació eficaç durant el primer trimestre de 2023.

Article 22**Alliberament de guàrdia en l'àmbit de l'Atenció Primària**

S'implanta l'alliberament de guàrdia en l'àmbit de l'Atenció Primària.

El Servei de Salut de les Illes Balears es compromet a adoptar els Acords i/o disposicions necessàries perquè la implantació d'aquesta mesura es produeixi durant el primer trimestre de l'any 2023.

Article 23**Altres mesures de captació de professionals**

S'habilita als titulars de les gerències territorials per a la formalització de nomenaments de caràcter temporal de 3 anys de durada amb l'objectiu de donar estabilitat a la plantilla. A l'efecte es posaran en marxa els procediments específics de selecció que resultin necessaris. Es



prioritzarà per a l'accés a aquells professionals de les especialitats de Medicina Familiar i Comunitària i Pediatria.

Article 24

Incorporació de professionals jubilats i pròrrogues de servei actiu

S'acorda la prolongació en el servei actiu dels professionals jubilats incorporats amb el límit màxim de durada que estableixi la normativa vigent.

S'adoptaran les mesures necessàries per afavorir la prolongació del servei actiu d'aquells professionals en edat ordinària de jubilació per mitjà dels plans i programes específics que es determinin.

Article 25

Contingent de pacients

Amb l'objectiu de millorar l'atenció i l'accessibilitat s'acorda establir un màxim de 35 pacients dia (26 presencials, 9 autogestió per Metge d'AP, per als especialistes en pediatria estarà comprès per: 18 consultes presencials, 5 programa nen sa i 2 autogestió).

El nombre de pacients tipus establert en aquest article s'actualitzarà en funció de l'avanç del procediment de desburocratització.

Article 26

Retribució extraordinària assumpció contingent

Es fixarà una retribució específica davant la superació del nombre de pacients màxims diaris considerant l'excés com a mòduls d'activitat extraordinària compresa en el primer tram.

Article 27

Substitució de contingent

Quan els professionals hagin d'absorbir un contingent de pacients diferent als seus corresponents a un altre professional, es retribuirà aquest increment com a activitat extraordinària en concepte de productivitat variable equivalent a 99 euros per dia o la part proporcional.

Aquesta mesura, així com les lligades al contingent de pacients que preveuen els articles 25 i 26 són compatibles entre si i no excloents.

Article 28

Projecte de centres

S'acorda la presentació d'un projecte de centres amb una capacitat de resolució major.

Article 29

Extensió del complement d'atenció continuada (Modalitat A)

La modalitat A del complement d'atenció continuada que retribueix la realització d'activitats relacionades amb la comunitat, durant un període no superior a sis hores mensuals, al marge de la jornada laboral podrà ser percebut per tot el personal Sanitari d'Atenció Primària i aquell que complint els requisits es determini.

Article 30

Unitat específica de desburocratització

S'acorda la creació d'una unitat específica de suport a la desburocratització de l'activitat, la finalitat de la qual serà la determinació de tota l'activitat susceptible de ser desenvolupada per professionals diferents a la activitat pròpia del metge d'AP. Durant el primer trimestre de 2023 es determinaran i s'iniciarà la implantació de les primeres mesures resultants.

Article 31

Grup de treball de la mesa tècnica

Durant el segon semestre de l'exercici 2023, la comissió tècnica de la Mesa Sectorial de Sanitat durà a terme un estudi sobre la idoneïtat i quanties dels conceptes retributius, així com la seva homologació entre diferents àmbits. Es prioritzaran els d'atenció continuada modalitat A i B (nits i festius), l'actualització dels quals s'efectuarà i planificarà en el mes de gener de l'any 2024 per mitjà del procediment reglamentari tenint en compte per a això la capacitat pressupostària.

Capítol VII

Disposicions comunes

Article 32

Efectes

1. Les mesures adoptades en aquest acord resultaran d'aplicació en les dates indicades en els articles que les regulen.
2. Respecte de les mesures que s'enumeren i per les quals aquest acord no fixa una data d'inici d'efectes, s'acorda que hauran de ser objecte del corresponent desenvolupament normatiu moment en el qual es determinarà la data d'efecte.
3. Les quanties recollides en aquest acord no experimentaran cap increment durant l'exercici de 2023, i els seran aplicables les revisions oportunes amb efectes de l'exercici de 2024.

Article 33

Comissió de seguiment i desenvolupament

Es constituirà una Comissió de seguiment i desenvolupament d'aquest acord per entendre de quantes qüestions es derivin de la interpretació, desenvolupament, aplicació, control i vigilància del compliment d'aquest en reunions amb periodicitat mensual.

Article 34

Pau social

Les parts signatàries d'aquest Acord es comprometen a complir allò que s'hi ha pactat d'acord amb el principi de bona fe, així com a resoldre de manera amistosa qualsevol discrepància que pugui sorgir en aplicació d'aquest.

Com a prova de conformitat, signam aquest acord.

Palma, 22 de desembre de 2022

Per l'Administració

Per les organitzacions sindicals
SATSE SIMEBAL CESM USAE
UGT CCOO CSIF

ANNEX I

Acord pel qual es regulen les vacances, els permisos i altres mesures de conciliació del personal del Servei de Salut de les Illes Balears

Preàmbul

El règim dels permisos i vacances del personal estatutari està essencialment regulat en els articles 53 i 61 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, i en el Pacte d'1 de juny de 1993, entre l'Administració sanitària de l'Estat i les organitzacions sindicals més representatives en el sector, sobre permisos, llicències i vacances, el qual està redactat de conformitat amb la disposició derogatòria única 2 de la Llei 55/2003.

D'altra banda, també cal tenir en compte l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 10 de febrer de 2006, sobre mesures de conciliació de la vida familiar i laboral —ratificat per l'Acord del Consell de Govern del 3 de març de 2006 publicat en el BOIB núm. 36, d'11 de març—, aplicable al personal funcionari i estatutari representat en la Mesa.

La Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic, va donar una nova redacció al règim de permisos i llicències, que va ser modificat per l'article 8 del Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat, i pels articles 10 i 11 del Decret llei 5/2012, d'1 de juny, de mesures urgents en matèria de personal i administratives per a la reducció del dèficit públic del sector públic de la comunitat autònoma de les Illes Balears i d'altres institucions autonòmiques, modificats pel Decret llei 10/2012, de 31 d'agost, i per diverses lleis d'aprovació de pressupostos de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Posteriorment, el Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic—aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre—va introduir algunes novetats en els preceptes reguladors dels permisos i vacances dels empleats públics.

Així mateix, després de l'entrada en vigor del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i la feina, es va donar una nova redacció als articles 48 i 49 del Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat modificant substancialment el règim dels permisos dels empleats públics de manera que actualment no es poden



regular permisos diferents als establerts en aquests articles.

Finalment, l'entrada en vigor de la Llei 11/2020, de 30 de desembre de pressuposts generals de l'Estat per a l'any 2021, significà una nova modificació dels articles 48, 49 y 50 del Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat.

Les disposicions addicionals tretzena i catorzena del Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat van habilitar les administracions públiques perquè, en l'àmbit de les seves competències, puguin establir fins a dos dies addicionals de permís per assumptes particulars en complir el sisè trienni, incrementant-se com a màxim en un dia addicional per cada trienni complert a partir del vuitè, i fins a un màxim de quatre dies de vacances en funció del temps de serveis prestats pels seus funcionaris públics, respectivament.

A les Illes Balears, ambdues possibilitats han estat objecte de l'Acord de la Mesa de Negociació dels Empleats Públics de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears relatiu a la tornada de drets, ratificat per l'Acord del Consell de Govern de 29 de juliol de 2016 publicat en el BOIB núm. 97, de 30 de juliol.

Pel que fa al Servei de Salut de les Illes Balears, les previsions de l'Acord anterior han estat implementades per l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 5 de desembre de 2016, relatiu a la calendarització de la tornada dels drets perduts, ratificat per l'Acord del Consell de Govern de 9 de desembre de 2016.

Basant-se en les consideracions anteriors, és oportú pactar aquest acord, que unifica el règim de vacances, permisos i altres mesures de conciliació del personal estatutari del Servei de Salut, com a norma que té en compte la peculiaritat específica de la comesa assignada a aquest personal, que és la de garantir el funcionament adequat dels serveis sanitaris que el Servei de Salut presta a la població durant totes les hores de l'any, la qual cosa el fa mereixedor del reconeixement de les dificultats que l'acompliment de les seves funcions suposa per a la conciliació de la vida familiar, en haver d'adaptar sovint el gaudi dels permisos, les vacances i les llicències a les necessitats del servei, situació que no li ocorre —excepte en comptades excepcions— a la resta del personal del sector públic.

ACORD

Capítol I

Disposicions generals

Article 1

Objecte i àmbit d'aplicació

1. Aquest acord té per objecte regular les vacances, els permisos i altres mesures de conciliació del personal estatutari i del personal funcionari del Servei de Salut de les Illes Balears representat en la Mesa Sectorial de Sanitat.
2. Cada vegada que aquest acord esmenti el personal estatutari s'entendrà comprès el personal funcionari del Servei de Salut representat en la Mesa Sectorial de Sanitat.

Article 2

Normes procedimentals comunes

1. Aquests són els òrgans competents per resoldre sobre la concessió, la modificació o la interrupció de les vacances, els permisos i altres mesures de conciliació regulades en aquest acord:
 - a) Els gerents territorials respecte del personal adscrit a la gerència territorial.
 - b) El director d'Àrea de Professionals i Relacions Laborals respecte del personal adscrit als Serveis Centrals del Servei de Salut.
2. Les sol·licituds del personal s'han de presentar per mitjà d'un model normalitzat, ja sigui imprès o telemàticament, i han de comptar amb l'aprovació del cap de servei o d'unitat i la de l'òrgan de direcció o gestió de qui es depengui jeràrquicament.

Article 3

Normes substantives comunes aplicables a tots els permisos

1. S'entén per *diferent localitat* la que no coincideix amb la residència habitual ni amb la del lloc de treball de l'empleat públic que sol·licita el permís.
2. Són *dies hàbils*, a l'efecte del còmput dels dies de gaudi dels permisos regulats en aquest Acord, els dies que no són de descans o lliures en el torn de treball de cada empleat públic.
3. El personal que tingui una distribució irregular de la jornada —sigui de 24 hores, de 12 hores o una altra jornada especial diferent a la prevista en la taula de jornada ponderada anual— podrà gaudir dels permisos de manera proporcional al nombre de dies anuals de servei que



resulti de la seva jornada especial, amb el màxim previst legalment, de manera que pugui complir la jornada ponderada anual. A aquest efecte, el còmput dels permisos establerts en dies hàbils, en termes de torns de jornada ponderada, és el següent:

- Les jornades de 24 hores inclouen 3 torns / dies hàbils continuats de treball (7 hores de jornada de matí, 7 hores de jornada de tarda i 10 hores de jornada de nit).
- Les jornades de 12 hores inclouen 1,5 torns / dies hàbils continuats de treball.
- En la resta de jornades es calcularà la fracció equivalent.

4. Quan concorri un o diversos supòsits de fet susceptibles de generar diversos permisos en el mateix període de temps, els permisos concurrents no seran acumulables; el professional afectat podrà optar al de durada més llarga.

No obstant això, el permís per matrimoni sí que és acumulable a altres permisos que, si escau, hi siguin concurrents, els quals han de gaudir-se de manera continuada i ininterrompuda.

5. Amb caràcter general, els permisos regulats en aquest acord s'han de sol·licitar presentant la sol·licitud, ja sigui presencialment o telemàticament, al lloc indicat o per mitjà de l'aplicació habilitada a aquest efecte per cada gerència. Si no hi ha un termini específic establert a l'efecte, la sol·licitud s'ha de presentar amb una antelació mínima de deu dies hàbils a la data del permís.

Els permisos s'han d'entendre estimats si la persona interessada no rep contestació expressa en el termini de cinc dies hàbils comptadors des de l'endemà de la data en què hagi formalitzat la sol·licitud.

El responsable de cada servei o unitat ha de deixar constància de la data de recepció de la sol·licitud en les gerències que no tinguin habilitat un sistema telemàtic per presentar sol·licituds.

6. Si el fet causant del permís no permet presentar anticipadament la sol·licitud, el permís s'ha d'entendre concedit, sense perjudici de l'obligació d'avisar a l'òrgan responsable de cada gerència i de justificar-lo d'acord amb el que s'estableix en el paràgraf següent.

7. En el termini de quinze dies hàbils des de la finalització del permís, la persona interessada ha d'aportar la documentació que en cada cas acrediti la concessió del permís. Tret que concorri una causa justificada, no aportar aquesta documentació en el termini establert implicarà que la gerència consideri el període gaudit com un permís per assumptes propis o, si escau, de vacances si ja s'havia gaudit dels permisos per assumptes propis, circumstància que comunicarà a la persona interessada en un termini no superior a quinze dies hàbils des que s'hagi reincorporat. Si la persona interessada no disposa de dies de permís o de vacances amb els quals compensar el deute, se li descomptarà de la nòmina l'import econòmic dels dies gaudits.

8. El personal que hagi fet servir els permisos referits té dret —una vegada finalitzat el període de permís— a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no els resultin menys favorables al gaudi del permís i a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les quals haguessin pogut tenir dret durant l'absència.

Capítol II De les vacances

Article 4 Vacances anuals

- El personal té dret a gaudir durant cada any natural d'unes vacances retribuïdes de vint-i-dos dies hàbils per cada any complet de servei actiu, o bé els dies que els corresponguin en proporció al temps de servei prestat si aquest és inferior a un any.
- La fracció resultant del còmput proporcional operarà a favor del treballador si el primer decimal és igual o superior a 5, sempre que no se superi el període de durada màxima i sense perjudici de les adaptacions que s'estableixin per als horaris especials i les reduccions de jornada.
- Són dies hàbils els dies que no siguin de descans o lliures en el torn de treball de cada treballador.
- Donat el seu caràcter irrenunciable, cal gaudir de les vacances ineludiblement dins de l'any natural al que corresponguin, de manera que no poden ser gaudides en un altre període diferent ni compensar-se econòmicament excepte en els supòsits previstos expressament en la normativa vigent. En els casos de renúncia voluntària cal garantir en tot cas el gaudi de les vacances reportades.

Article 5**Dies addicionals de vacances per antiguitat**

1. A més dels dies de vacances establerts per la normativa bàsica estatal tot treballador té dret als dies addicionals de vacances anuals següents:

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

2. Pot gaudir-se dels dies addicionals de vacances per antiguitat a partir de l'any natural següent a la data en què es compleixin els períodes de serveis assenyalats en les lletres del punt anterior.

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

4. Cal gaudir dels dies addicionals de vacances per antiguitat d'acord amb les regles generals del gaudi del període vacacional que s'estableixen en l'article 6.

Article 6**Període de gaudi de les vacances**

1. El període ordinari de vacances abasta els mesos de juny a setembre. No obstant això, els gerents territorials poden aprovar —amb la conformitat prèvia del titular de l'òrgan competent en matèria de recursos humans als Serveis Centrals— altres períodes ordinaris de vacances en funció de les necessitats organitzatives i/o assistencials dels diferents serveis. Els nous períodes de vacances aprovats s'han de notificar a la Junta de Personal.

2. Dins del període ordinari, ha de gaudir-se de les vacances preferentment de manera ininterrompuda. Pot gaudir-se'n de manera no consecutiva sempre que les necessitats del servei ho permetin i el període compregui un mínim de cinc dies hàbils consecutius, tot això sense perjudici de les adaptacions que s'estableixin per als horaris especials.

3. Es pot autoritzar el gaudi de les vacances fora del període ordinari establert sempre que les necessitats del servei ho permetin. En cas que es denegui, la resolució ha de ser motivada.

Article 7**Pla de vacances**

1. A proposta dels responsables de les diferents unitats o serveis, vistes les sol·licituds presentades pel personal, els òrgans competents han d'aprovar abans del dia 1 de maig el pla de vacances de la unitat, garantint en tot cas el funcionament normal dels serveis. El pla de vacances s'ha de publicar en la intranet corporativa del Servei de Salut i plasmar-se en les planificacions individuals de cada treballador.

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

Article 8**Concessió de les vacances**

1. Per poder complir l'obligació relativa a l'aprovació del pla de vacances establerta en l'article anterior, cada treballador ha de cursar la sol·licitud de vacances en el període establert a aquest efecte per les gerències territorials, que ha de ser el mateix en totes.

2. Les gerències territorials han d'establir d'ofici un torn vacacional per a les persones que no cursin la sol·licitud en el termini establert en l'apartat anterior, que ha de notificar a la persona interessada amb antelació suficient.

3. Quan es tracti de sol·licituds corresponents al període ordinari, si la sol·licitud del treballador no ha rebut resposta en el termini de quinze dies hàbils des que s'hagi aprovat el pla de vacances, s'ha d'entendre autoritzat el gaudi d'aquest període de vacances per silenci positiu.

4. No es permeten canvis en les sol·licituds de vacances que alterin el pla de vacances aprovat en cada unitat. Excepcionalment, les peticions posteriors de canvis en les dates sol·licitades només es poden autoritzar per raons personals que impedeixin o dificultin el gaudi en les dates

concedides inicialment, sempre que l'autorització no perjudiqui el funcionament normal del servei.

5. Per necessitats del servei motivades degudament, l'òrgan competent pot modificar les vacances concedides, donant audiència prèviament a la persona afectada, per mitjà d'una resolució motivada que s'ha de notificar amb una antelació de quinze dies, com a mínim, a l'inici del període de vacances.

En aquest cas, si la modificació acordada ocasiona perjudicis econòmics al treballador pel fet d'haver reservat o adquirit bitllets de transport, és necessari indemnitzar-lo pel valor d'aquests bitllets sempre que fos impossible retornar-los.

6. Els torns vacacionals s'han de distribuir respectant el pla de vacances de cadascuna de les unitats, sempre que es mantingui correctament la seva funcionalitat.

7. Si es produeixen noves incorporacions de personal a una unitat o un servei, s'ha de respectar la programació de vacances de la unitat de destinació, de manera que caldrà acoblar les persones incorporades per al gaudi de les seves vacances segons les necessitats assistencials de la unitat o del servei de destinació.

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

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

Article 9

Interrupció de les vacances

1. Si les situacions de permís per naixement per a la mare biològica, de permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, d'incapacitat temporal o de risc durant la lactància o l'embaràs impedeixen iniciar el gaudi de les vacances dins de l'any natural al que corresponen, o si una vegada iniciat el període de vacances sobreveïa una de les situacions esmentades, s'ha de reconèixer a la persona afectada un crèdit de dies de descans igual al temps en què hagi estat de baixa en el període de vacances. Aquest crèdit de dies es pot fer efectiu encara que hagi acabat l'any natural al que corresponguin i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir de l'any en què s'hagin originat.

2. En cas d'interrupció de les vacances per alguna de les circumstàncies previstes en l'apartat anterior, ha de gaudir-se'n de manera ininterrompuda en finalitzar el període de baixa laboral o la situació que hagi provocat la interrupció.

Article 10

Supòsits especials

1. Els vint-i-dos dies hàbils de vacances estan inclosos en la taula aprovada pel corresponent acord del Consell de Govern pel qual s'estableixi una jornada ponderada anual i altres jornades anuals del personal estatutari del Servei de Salut. Per tant, el gaudi de les vacances no modifica el nombre de jornades de treball de matí, tarda i/o nit que correspongui a cadascú d'acord amb la seva jornada ponderada anual.

2. En cas de fraccionament de les vacances en dos períodes o més, la suma ha de ser de vint-i-dos dies hàbils.

3. El personal que tingui una distribució irregular de la seva jornada —sigui de 24 hores o una altra jornada especial diferent a la prevista en la taula de jornada ponderada anual— pot gaudir de les vacances de manera proporcional al nombre d'hores anuals de servei que resulti de la seva jornada especial, amb el màxim previst legalment, de manera que pugui complir la jornada ponderada anual.

4. El personal que accedeixi a la jubilació pot gaudir de la part proporcional de vacances que li correspongui fins a la data en què estigui prevista la baixa. De la mateixa manera s'ha d'actuar amb els qui, iniciat l'any natural, deixin de prestar servei en el Servei de Salut perquè han accedit a qualsevol situació administrativa prevista en la legislació vigent.

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

5. Si la data de la jubilació o d'accés a la situació administrativa no s'hagués conegut amb antelació suficient i s'hagués gaudit de més dies de vacances dels quals corresponguessin per la prestació de serveis, es deduiran en la liquidació pertinent els havers corresponents als dies de vacances gaudits de més.

6. Al personal que hagi tingut permís sense sou i gaudit de més dies dels que li corresponien de vacances per la prestació dels seus serveis se li deduiran en la liquidació pertinent els havers corresponents als dies gaudits de més.

7. Al personal que gaudeixi d'un permís de reducció de jornada li correspon un període vacacional proporcional a la jornada realment



treballada. A aquest efecte, s'han de prendre com a barem les hores de jornada anual efectivament treballades.

8. Per al personal que gaudeixi d'un permís de reducció de jornada de manera acumulada s'estableix, com a regla general, que ha de gaudir dels dies hàbils de vacances per any natural de manera proporcional en els dies de prestació de serveis no presencials i la resta en els dies de prestació de serveis presencial.

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

Capítol III

Permisos del personal

Article 11

Permís per defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari

1. Per defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat es té dret a un permís de tres dies hàbils quan hagi tingut lloc en la mateixa localitat del treballador i de cinc dies hàbils si ha tingut lloc en una localitat diferent.

Per defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari d'un familiar de segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís corresponent és de dos dies hàbils quan hagi tingut lloc en la mateixa localitat del treballador i de quatre dies hàbils si ha tingut lloc en una localitat diferent.

2. A l'efecte d'aquest permís s'entén per *malaltia greu* la qualificada com a tal pel metge corresponent. S'inclouen les malalties o lesions físiques o psíquiques amb seqüeles permanents que limitin l'activitat habitual, independentment si s'ha requerit hospitalització, sempre que així ho determini l'informe mèdic.

3. En cas de defunció, el còmput del permís s'inicia a elecció de la persona interessada, o bé el dia en què tingui lloc l'òbit o a partir del primer dia hàbil següent. El gaudi del permís ha de ser de manera continuada i no es pot fragmentar en períodes diferents.

4. En cas d'accident o malaltia greu, el còmput del permís s'inicia a elecció de la persona interessada, i cal gaudir-ne de manera continuada mentre duri el supòsit de fet causant.

5. Si concorren accident o malaltia greu i defunció, la mort i la malaltia o accident greu de familiar són supòsits de fet diferents i cadascun dona lloc al permís corresponent. Per això, si la defunció esdevé durant el període en què s'està gaudint del permís per accident o malaltia greu del mateix familiar, aquest s'ha de suspendre i iniciar-se a partir de la defunció el permís previst per donar cobertura a tal situació.

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

7. El fet causant, en cas de defunció, s'ha d'acreditar aportant el certificat de defunció i, en la resta dels supòsits, aportant, un informe del metge general o especialista al que estigui adscrit el subjecte causant del permís segons el model oficial, un certificat del centre sanitari on hagi tingut lloc l'hospitalització, acompanyat —si escau— de l'informe que acrediti la necessitat del repòs domiciliari.

Article 12

Permís per trasllat de domicili

1. Es concedirà un dia hàbil de permís amb motiu de trasllat de domicili sense canvi de municipi de residència i tres dies hàbils de permís si el trasllat de domicili suposa canviar de municipi.

2. El permís s'ha d'entendre referit al dia en què es produeixi el trasllat de domicili en la localitat de residència; quan tingui una durada superior a un dia hàbil, s'ha de gaudir del permís amb caràcter ininterromput.

3. No es podrà gaudir d'un nou permís per canvi de domicili fins que no hagi transcorregut un any des del permís anterior.

4. El permís s'ha de justificar per mitjà d'un certificat expedit per l'ajuntament en què s'acrediti el canvi de domicili o qualsevol altre document que acrediti fefaentment el trasllat.



Article 13**Permís per concurrència a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud**

1. Es concedirà un permís per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud quan es tracti d'estudis per obtenir un títol oficial, acadèmic o professional o per fer proves d'accés a llocs de les administracions públiques. El permís comprèn les hores de la jornada laboral necessàries per a aquesta finalitat, incloent el temps indispensable per traslladar-se al lloc de la prova. Si l'examen o la prova té lloc fora de la jornada laboral, no hi ha motiu per concedir el permís excepte pel temps mínim indispensable per traslladar-se al lloc de la prova, que en cap cas pot comprendre un dia diferent a aquell en què es faci l'examen o la prova.
2. Les gerències territorials han de facilitar el canvi de torn als treballadors que sol·licitin aquest permís i tinguin assignat un torn nocturn el dia anterior a l'examen o la prova.
3. Aquest permís s'ha de justificar per mitjà d'un certificat que acrediti el fet d'haver acudit a l'examen o a la prova, expedit pel centre corresponent i en el qual han de constar el lloc, el dia i l'hora de l'examen o la prova.

Article 14**Permís pel temps indispensable per complir deures inexcusables de caràcter públic o personal o atendre deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i la vida laboral**

1. El personal té dret als permisos necessaris, la durada dels quals ha de ser pel temps indispensable de la jornada laboral, per complir deures inexcusables de caràcter públic o personal o per atendre deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i la vida laboral, sempre que no es puguin complir fora de l'horari de treball.
2. El deure inexcusable ha de ser personalíssim i, en tot cas, s'ha de justificar degudament la impossibilitat de complir-lo fora de la jornada laboral. A l'efecte d'aquest permís, s'entén per *deure inexcusable de caràcter públic o personal* el següent:

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

3. Es consideren deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i la vida laboral l'exercici d'activitats vinculades directament a l'àmbit familiar de la persona titular del dret, sempre que els seus familiars estiguin en una situació de dependència directa amb aquella i no es tracti d'una situació protegida específicament per algun altre permís regulat en aquest acord.

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

- a) L'acompanyament de fills menors d'edat, de familiars que depenguin directament del sol·licitant, així com l'acompanyament de persones amb alguna discapacitat física, psíquica o sensorial a visites mèdiques de facultatius especialistes d'àrea, a tractaments de quimioteràpia, radioteràpia i diàlisi, i a intervencions mèdiques invasives (biòpsia, colonoscòpia, gastroscòpia i d'altres de característiques similars), cursant prèviament la sol·licitud del permís, en la qual s'ha d'indicar l'hora prevista.

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

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



A l'efecte d'aquest apartat s'entén per *malaltia molt greu* les que estan incloses en l'annex del Reial decret 1148/2011 o, si escau, en la normativa que sigui aplicable.

b) L'assistència a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques en el centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebi tractament el fill amb discapacitat, o bé per acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari, pel temps indispensable per dur a terme aquestes actuacions. Poden gaudir d'aquest permís únicament el pare o la mare en el cas que tots dos treballin, de manera que el sol·licitant ha d'acreditar documentalment que l'altre progenitor treballa i que no gaudeix del permís sol·licitat pel mateix motiu.

c) L'estada en l'àrea d'urgències o en la unitat pediàtrica d'estada curta d'un fill menor d'edat o incapacitat. Només una de les persones que tinguin la pàtria potestat o tutela pot gaudir d'aquest permís.

d) En tot cas, es concedirà aquest permís al treballador per la totalitat de la jornada de treball durant els dies que duri l'estada en el cas que el menor i qui en tingui la pàtria potestat o tutela resideixin a Mallorca, Menorca, Eivissa o Formentera, i quan l'ingrés tingui lloc en un hospital d'una altra illa o d'una altra comunitat autònoma. Només una de les persones que tinguin la pàtria potestat o tutela pot gaudir d'aquest permís.

5. La durada dels permisos regulats en aquest article es limita al temps indispensable per complir els deures que els justifiquen. El temps indispensable —excepte justificació documental— està limitat a un màxim de quatre hores de durada. En tot cas, s'entendrà justificat un termini superior en els supòsits en què la legislació específica prevegi un termini superior i quan el compliment del deure exigeixi desplaçar-se a una altra illa o a una altra comunitat autònoma; en aquest cas el permís es concedirà pel dia complet.

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

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

Article 15

Permís per assumptes particulars o de lliure disposició

1. Es té dret a un permís per assumptes particulars o de lliure disposició de sis dies per cada any natural (o els que corresponguin en proporció, operant la fracció a favor del treballador si el primer decimal és igual o superior a 5), sense perjudici de les adaptacions que s'estableixin per als horaris especials.

2. Així mateix, es té dret a gaudir de dos dies addicionals de permís per assumptes particulars en complir el sisè trienni, que s'incrementa en un dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè. Es pot gaudir d'aquests dies a partir del moment en què es meriten.

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

3. El període de gaudi abasta des del dia 1 de gener fins al 30 d'abril de l'any següent, encara que està supeditat a les necessitats del servei. La denegació ha de ser motivada degudament.

4. La sol·licitud d'aquest permís s'ha de cursar amb una antelació mínima de quinze dies hàbils a la data prevista —excepte en casos excepcionals— i ha de ser autoritzat en el termini dels set dies hàbils anteriors a la data prevista. En qualsevol cas, a manca d'autorització expressa, les sol·licituds s'han d'entendre estimades per silenci positiu.

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

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

Article 16

Permís per matrimoni i unions de fet

1. Es concedeix un permís de quinze dies naturals per motius de matrimoni, immediatament anteriors o posteriors al fet causant (a elecció del sol·licitant).

2. Aquest permís també es concedeix en el supòsit d'unions de fet inscrites en un registre oficial de parelles de fet. En canvi, els convivents que gaudeixin d'aquest permís i que després contreguin matrimoni entre si no tenen dret a gaudir d'un nou permís per aquesta causa.



3. El permís es pot dividir en dos períodes sense interrupció, un immediatament abans i un altre immediatament després del fet causant.
4. Aquest permís es pot acumular a les vacances anuals, havent-ho sol·licitat prèviament, encara que condicionat a les necessitats del servei, motivades degudament. Ha de justificar-se per mitjà del llibre de família, certificació de matrimoni o un certificat d'inscripció en un registre oficial d'unions de fet.
5. El permís per matrimoni és acumulable a altres permisos prevists en aquest acord, de manera que els que resultin concurrents han de ser gaudits de manera continuada i ininterrompuda.

Article 17**Permís per formar part d'una candidatura en eleccions de caràcter polític**

Tot treballador que es presenti com a candidat en un procés electoral ha de ser dispensat —havent-ho sol·licitat de manera acreditada degudament— de prestar servei en la seva unitat durant el temps que duri la campanya electoral, en els termes previstos en l'article 13.5 del Real decret 605/1999, de 16 d'abril, de regulació complementària dels processos electorals.

Article 18**Permís per exercir funcions de representació sindical o del personal**

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

Article 19**Permís per formació**

1. Els òrgans competents han de concedir un permís retribuït per assistir a cursos de capacitació organitzats pel Servei de Salut de les Illes Balears, per altres administracions públiques o per organitzacions sindicals o entitats sense ànim de lucre, que s'imparteixin en virtut de convenis subscrits amb les administracions públiques o amb universitats, o bé que hagin estat acreditats i/o subvencionats per aquelles, que tinguin lloc durant l'horari de treball i que tinguin algun d'aquests objectes:

- a) La formació del personal per adquirir aptituds o habilitats necessàries per exercir de manera adequada i eficient les funcions pròpies del lloc de treball.
- b) La formació del personal en matèria de prevenció de riscos laborals relacionada amb el seu lloc de treball.
- c) L'adaptació del personal a un nou lloc de treball o la implantació de noves tecnologies o tècniques que sigui imprescindible dominar per exercir correctament les funcions del lloc de treball.

2. El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest acord té dret a gaudir d'un permís—percebut les seves retribucions— amb un límit màxim de 40 hores a l'any per assistir a cursos, jornades i congressos de perfeccionament professional que tinguin lloc durant l'horari de treball i el contingut del qual estigui relacionat directament amb la categoria professional o la carrera professional corresponent, amb l'autorització prèvia del superior jeràrquic i sempre que les necessitats del servei —motivades degudament— ho permetin.

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

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

3. Es poden concedir permisos amb retribució total o parcial, sense perjudici de les indemnitzacions que, per raó del servei, corresponguin a més de l'abonament de les despeses de matriculació, taxes i uns altres amb motiu d'estudis o assistència a cursos de formació o especialització, o a qualsevol altra activitat formativa que tingui relació directa amb les funcions dels serveis sanitaris i resultin d'interès rellevant per al centre de treball o per al propi Servei de Salut. Com a requisit previ per concedir aquests permisos s'exigirà el compromís del treballador de continuar vinculat al Servei de Salut durant els terminis que s'estableixin en la resolució de concessió, que començaran a comptar des de la finalització del permís. Incomplir aquest compromís obligarà el treballador a retornar la part proporcional de les quantitats percebudes durant el permís.

En finalitzar el període de permís, el sol·licitant ha de presentar a l'òrgan competent per concedir-lo una memòria global del treball desenvolupat i un certificat acadèmic dels estudis cursats; en cas contrari, estarà obligat a reintegrar les retribucions percebudes.

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

5. Els permisos anteriors s'han de sol·licitar amb una antelació mínima de quinze dies i s'han d'entendre estimats si l'interessat no rep contestació expressa en el termini de cinc dies hàbils comptadors des de l'endemà de la data en què hagi cursat la sol·licitud.

Capítol IV

Permisos per a la conciliació de la vida familiar i personal i la vida laboral, per raó de violència de gènere o de violència sexual i per ser víctima d'activitat terrorista

Article 20

Permís per lactància d'un fill menor de dotze mesos

1. Per lactància d'un fill menor de dotze mesos es té dret a una hora d'absència del treball, que es pot dividir en dues fraccions. Amb la mateixa finalitat, aquest dret es pot substituir per una reducció de la jornada normal de mitja hora a l'inici i al final de la jornada o d'una hora a l'inici o al final de la jornada.

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

2. Es pot sol·licitar substituir el temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent. Es pot gaudir d'aquesta modalitat únicament a partir de la finalització del permís per naixement, del permís per adopció, guarda o acolliment o del permís per al progenitor diferent de la mare biològica.

3. Quan es gaudeixi del permís acumulant-lo en jornades completes, l'acumulació ha de ser pel temps que correspongui des de l'inici del gaudi fins que el menor hagi complert dotze mesos. Per tant, s'ha d'acumular el temps corresponent i calcular les jornades —o, si escau, els torns complets— que corresponguin atenent la jornada laboral de cada treballador.

4. El gaudi d'aquest permís acumulat en jornades —o, si escau, torns complets— està condicionat a la incorporació del treballador al seu lloc de treball i romandre-hi posteriorment. En els casos en què la relació de servei finalitzi o se suspengui abans que el menor hagi complert dotze mesos —tret que es tracti d'una suspensió motivada per incapacitat temporal— es descomptaran els dies gaudits i no generats i, a petició del treballador, es compensaran amb vacances i dies de permís per assumptes propis, amb un descompte en la nòmina o, si escau, reintegrant les quanties percebudes indegudament.

5. Aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple.

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

7. El procediment per concedir aquest permís s'inicia a instàncies de l'interessat, que en la sol·licitud ha de concretar la franja horària i el període del permís. Així mateix, ha d'aportar un certificat de naixement o una fotocòpia del llibre de família.

Article 21

Permís per naixement per a la mare biològica

1. Aquest permís té una durada de setze setmanes; les sis setmanes immediatament posteriors al part han de ser en tot cas de descans obligatori i ininterrompudes.

Aquest permís s'ampliarà dues setmanes en el supòsit de discapacitat del fill i, per cada fill a partir del segon en els supòsits de part múltiple, una setmana per a cada progenitor.

Així mateix, la durada del permís s'ampliarà també dues setmanes per cada fill anterior que, en el moment del part, tingui menys de dos anys, una setmana per a cada progenitor, i una setmana més per cada fill anterior que, en el moment del part, tingui més de dos anys i menys de quatre; en aquest cas, el gaudi del permís serà de lliure disposició per a qualsevol dels progenitors.

2. Si tots dos progenitors treballen, una vegada transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període d'aquest permís pot ser gaudit —a voluntat dels progenitors— de manera interrompuda des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill hagi complert dotze mesos. En el cas del gaudi interromput es requerirà per a cada període de gaudi un preavís d'almenys quinze dies i que sigui per setmanes completes.

3. Es podrà gaudir d'aquest permís a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, de conformitat amb les regles establertes en aquest acord.

4. En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nou-nat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nou-nat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.
5. En cas de la defunció de la mare, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat o, si escau, de la part que resti de permís. La mare també pot fer ús de la totalitat d'aquest permís —incloent les setmanes de gaudi exclusiu de l'altre progenitor— en cas de defunció, manca o incapacitat absoluta de l'altre progenitor per fer-se càrrec del bebè.
6. En el supòsit de defunció del fill, el període de durada del permís no es reduirà, tret que se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball una vegada completades les sis setmanes de descans obligatori.
7. Durant el gaudi d'aquest permís, una vegada finalitzat el període de descans obligatori es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.
8. El procediment per concedir aquest permís s'inicia a instàncies de l'interessat, que per sol·licitar el gaudi anticipat ha d'adjuntar l'informe mèdic corresponent que acrediti que la treballadora està dins del període de deu setmanes abans del part. Posteriorment s'haurà d'acreditar la data del part presentant el llibre de família, un certificat mèdic o un certificat expedit pel Registre Civil.

Article 22

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

1. Aquest permís té una durada de setze setmanes. S'ha de gaudir de sis d'aquestes setmanes a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual s'hagi constituït l'adopció o de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment.

Aquest permís s'ampliarà dues setmanes en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill, a partir del segon, en els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple, una setmana per a cada progenitor.

Així mateix, la durada del permís s'ampliarà dues setmanes per cada fill anterior que, en el moment en què es faci efectiva l'adopció o l'acolliment, tingui menys de dos anys, una setmana per a cada progenitor, i una setmana més per cada fill anterior que, en el moment en què es faci efectiva l'adopció o l'acolliment, tingui més de dos anys i menys de quatre; en aquest cas, el gaudi del permís serà de lliure disposició per a qualsevol dels progenitors.

Si tots dos progenitors treballen, una vegada transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període d'aquest permís pot ser gaudit de manera interrompuda dins dels dotze mesos comptadors des del naixement del fill o bé des de la resolució judicial per la qual es hagi constituït l'adopció o des de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment. En el cas del gaudi interromput es requerirà per a cada període de gaudi un preavis d'almenys quinze dies i serà per setmanes completes.

En cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

2. Es podrà gaudir d'aquest permís a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats de servei ho permetin, de conformitat amb les regles establertes en aquest acord.
3. Si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen del menor adoptat en els casos d'adopció o acolliment internacional, es tindrà dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de durada, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques.

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

4. Un dels dos progenitors pot usar la totalitat d'aquest permís, incloent les setmanes de gaudi exclusiu de l'altre progenitor, en cas de defunció, manca o incapacitat absoluta de l'altre progenitor per fer-se càrrec del menor adoptat o acollit.

5. El procediment per concedir aquest permís s'inicia a instàncies de l'interessat, que en la sol·licitud ha de concretar la franja horària i el període del permís. En els supòsits d'adopció o acolliment en l'àmbit estatal, cal adjuntar a la sol·licitud una còpia de la decisió administrativa o de la resolució judicial que l'empara. En els supòsits d'adopció o acolliment d'àmbit internacional, cal adjuntar a la sol·licitud la documentació que justifiqui la preassignació del menor, sense perjudici d'acreditar-la posteriorment aportant una còpia de la decisió administrativa o de la resolució judicial que l'empara.

6. Durant el gaudi d'aquest permís, una vegada finalitzat el període de descans obligatori es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.



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

Article 23

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

1. Aquest permís té una durada de setze setmanes; les sis setmanes immediatament posteriors al fet causant han de ser en tot cas de descans obligatori i ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà dues setmanes, una per a cada progenitor, en el supòsit de discapacitat del fill i per cada fill a partir del segon en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples, de les quals hom n'ha de gaudir a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment o de la resolució judicial per la qual s'hagi constituït l'adopció.

Així mateix, la durada del permís s'ampliarà dues setmanes per cada fill anterior que en el moment del fet causant tingui menys de dos anys, una setmana per a cada progenitor, i una setmana més per cada fill anterior que en el moment del fet causant tingui més de dos anys i menys de quatre. En aquest cas, el gaudi del permís serà de lliure disposició per a qualsevol dels progenitors.

2. Aquest permís es pot distribuir sempre que les sis primeres setmanes siguin ininterrompudes i immediatament posteriors al fet causant.

3. Si tots dos progenitors treballen, una vegada transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període d'aquest permís pot ser gaudit de manera interrompuda dins dels dotze mesos des del fet causant. En el cas del gaudi interromput es requerirà per a cada període de gaudi un preavís d'almenys quinze dies i que sigui per setmanes completes.

En el cas que s'opti per gaudir d'aquest permís amb posterioritat a la setena setmana del permís de la mare biològica per naixement, si el progenitor que gaudeix d'aquest últim permís ha sol·licitat l'acumulació del temps de lactància d'un fill menor de dotze mesos en jornades completes (article 20), el còmput de les deu setmanes restants del permís del progenitor diferent de la mare biològica començarà en finalitzar aquell període.

4. Es pot gaudir d'aquest permís a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, de conformitat amb les regles establertes en aquest article.

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

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

7. Durant el gaudi d'aquest permís, una vegada finalitzat el període de descans obligatori, es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

8. El procediment per concedir aquest permís s'inicia a instàncies de l'interessat, que en la sol·licitud ha de concretar la franja horària i el període del permís. Així mateix, ha d'aportar el certificat de naixement o una còpia de la resolució administrativa o judicial corresponent.

Article 24

Característiques comunes al permís per naixement per a la mare biològica, al permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill i al permís per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com a permanent

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

El personal que hagi fet ús del permís per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com a permanent, tenen dret —una vegada finalitzat el període de permís— a reintegrar-se al seu lloc de treball en els termes i en les condicions que els siguin més favorables al gaudi del permís i a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les quals haguessin pogut tenir dret durant la seva absència.

2. Els períodes de suspensió de la relació de serveis derivats dels permisos establerts en els articles 21, 22 i 23 d'aquest acord es poden gaudir en règim de jornada completa o a temps parcial, amb l'acord previ entre l'òrgan competent i el treballador, supeditat en tot cas a les necessitats del servei, motivades degudament.

3. Condicions perquè es puguin gaudir a temps parcial:

a) És imprescindible una resolució prèvia dictada a aquest efecte per l'òrgan competent en la qual es reconegui el gaudi del permís a temps parcial. En aquests supòsits, la jornada treballada a temps parcial no pot ser inferior al 50 % de la corresponent a un treballador a temps complet.

b) El gaudi a temps parcial es pot sol·licitar en dos moments diferents:

- 1) Una vegada que hagi finalitzat el període de descans obligatori i ininterromput establert en cadascun dels permisos.
- 2) Posteriorment; es pot estendre a tot el període de descans o a una part, sense perjudici del que disposa el punt següent.

c) El gaudi a temps parcial s'ha d'ajustar a les regles següents:

- 1) El període durant el qual es gaudeix del permís s'ha d'ampliar proporcionalment en funció de la jornada de treball.
- 2) El gaudi del permís ha de ser ininterromput. Una vegada acordat, només es pot modificar per mitjà d'una nova sol·licitud cursada pel sol·licitant per causes relacionades amb la seva salut o la del menor.
- 3) Sense perjudici dels terminis de resolució prevists per a cada permís, els canvis en la modalitat de gaudi (temps complet / temps parcial) tenen efecte a partir del primer dia hàbil del mes següent al de la data de la sol·licitud.
- 4) Durant el període de gaudi d'aquests permisos, els treballadors no poden fer jornades complementàries.

d) Els permisos de gaudi a temps parcial són incompatibles amb la reducció de jornada per fills menors de catorze anys, amb la reducció de jornada per lactància, amb l'acumulació de la lactància i amb la reducció de jornada per la cura d'un familiar de primer grau.

Article 25

Permís per gestació

1. Les treballadores que estiguin embarassades tenen dret a un permís retribuït a partir del primer dia de la setmana 37 de l'embaràs fins a la data del part. En el supòsit de gestació múltiple, aquest permís pot iniciar-se el primer dia de la setmana 35 de l'embaràs.

2. El procediment per concedir aquest permís s'inicia a instàncies de la treballadora; a la sol·licitud s'hi ha d'adjuntar un informe mèdic expedit pel facultatiu competent que acrediti que la treballadora està embarassada.

Article 26

Permís per raó de violència de gènere o de violència sexual

1. Les treballadores que siguin víctimes de violència de gènere o de violència sexual tenen dret a una reducció de la jornada amb la disminució proporcional de les seves retribucions, o bé a la reordenació del temps de treball adaptant el seu horari o aplicant l'horari flexible o una altra manera d'ordenació del temps de treball en els termes que s'estableixin en el pla d'igualtat aplicable o, en defecte d'això, en una resolució de l'òrgan competent.

En el supòsit del paràgraf anterior, la treballadora mantindrà íntegres les seves retribucions si redueix la jornada un terç o menys.

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

3. Les faltes d'assistència o de puntualitat —totals o parcials— de les treballadores que siguin víctimes de violència de gènere o de violència sexual tenen la consideració de *justificades* pel temps i en les condicions que determinin els serveis socials d'atenció o de salut, segons com pertocarà, sense perjudici que aquestes faltes s'hagin de comunicar al més aviat possible.

4. S'ha de cursar una sol·licitud per gaudir d'aquest permís dirigida a l'òrgan responsable de la gestió de personal adjuntant qualsevol de les acreditacions següents:

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



5. Aquest permís es pot gaudir de manera acumulada en jornades completes o diàriament en forma de reducció horària, amb l'acord previ entre l'òrgan competent i la treballadora, supeditat en tot cas a les necessitats del servei, motivades degudament.

Article 27

Permís per ser víctima d'activitat terrorista

1. Per fer efectiu el dret a la protecció i a l'assistència social integral, tota persona que hagi sofert danys físics o psíquics com a conseqüència d'activitat terrorista, el seu cònjuge —o la persona amb una relació d'afectivitat anàloga— i els fills del personal ferit o mort (sempre que tingui la condició d'empleat públic i víctima del terrorisme d'acord amb la legislació vigent), i també tota persona amenaçada amenaçat segons els termes de l'article 5 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de reconeixement i protecció integral a les víctimes del terrorisme, i amb el reconeixement previ del Ministeri de l'Interior o de una sentència judicial ferma, tenen dret a la reducció de fins al 50 % de la jornada amb la disminució proporcional de la retribució, o bé a la reordenació del temps de treball adaptant l'horari, aplicant l'horari flexible o una altra forma d'ordenació del temps de treball aplicable en el Servei de Salut.

2. Les mesures esmentades en l'apartat anterior s'han d'adoptar i mantenir en el temps mentre resultin necessàries per a la protecció i l'assistència social integral de la persona a qui es concedeixen, ja sigui per raó de les seqüeles provocades per l'acció terrorista, ja sigui per l'amenaça a la qual estigui sotmesa, en els termes previstos reglamentàriament.

3. A la sol·licitud d'aquest permís cal adjuntar tota resolució administrativa ferma dictada per òrgans de l'Administració General de l'Estat de la qual se'n derivi el reconeixement de la condició de víctima del terrorisme a l'interessat.

4. Aquest permís es pot gaudir de manera acumulada en jornades completes o diàriament en forma de reducció horària, amb l'acord previ entre l'òrgan competent i el treballador, supeditat en tot cas a les necessitats del servei, motivades degudament.

Article 28

Permís per exàmens prenatal i tècniques de preparació del part

Les treballadores tenen dret a absentar-se del lloc de treball per exàmens prenatal i tècniques de preparació del part que tinguin lloc en algun centre sanitari de les Illes Balears durant el temps necessari per dur-los a terme, amb la justificació prèvia de la necessitat que siguin dins de la jornada de treball. Aquest permís és extensiu a l'altre progenitor.

Article 29

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

El personal té dret a absentar-se del lloc de treball per assistir a les preceptives sessions d'informació i preparació i els preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat en els casos d'adopció o acolliment o guarda amb finalitats d'adopció, amb la justificació prèvia de la necessitat que siguin dins de la jornada de treball.

Article 30

Permís per tractaments de fecundació assistida

Les treballadores tenen dret a absentar-se del lloc de treball per sotmetre's a tècniques de fecundació o reproducció assistida que tinguin lloc en algun centre sanitari de les Illes Balears durant el temps necessari per dur-les a terme i per al repòs corresponent, si escau, amb la justificació prèvia de la necessitat que siguin dins de la jornada de treball. Aquest permís poden gaudir-lo simultàniament els dos progenitors en cas que tots dos treballin.

Capítol V

Permisos no retribuïts

Article 31

Permís per assumptes propis

1. Es pot concedir un permís sense sou per assumptes propis amb una durada màxima de fins a tres mesos anuals, subordinat a les necessitats del servei. Per facilitar la cobertura de la plaça, la sol·licitud del permís—tret d'excepcions justificades— ha de ser com a mínim per setmanes, quinzenes o mesos complets.

2. Aquest permís no dona dret a cap retribució. No obstant això, el treballador ha d'estar d'alta en el règim de la Seguretat Social, i persisteix l'obligació de cotitzar en els termes previstos per la normativa de la Seguretat Social.



Article 32**Permís per formació**

1. El personal estatutari fix pot gaudir d'un permís per cursar estudis sobre matèries relacionades directament amb la plaça o el lloc de treball que ocupa sempre que les necessitats del servei no ho impedeixin.
2. La durada màxima ha de ser de dotze mesos cada tres anys si és per interès exclusiu del treballador o de divuit mesos cada tres anys si és per interès del Servei de Salut.
3. Si és per interès exclusiu del treballador, no té dret a percebre cap retribució, tot i que no causarà baixa en el règim de la Seguretat Social.
4. Si el permís es concedeix per interès del Servei de Salut, el treballador té dret a rebre íntegres les seves retribucions. En aquest cas ha de constar expressament en la resolució de concessió i cal informar-ne la Junta de Personal.

Article 33**Disposicions comunes als permisos sense sou**

1. Si el sol·licitant dels permisos previstos en aquest capítol té la condició de personal temporal, a l'hora de concedir el permís cal tenir en compte el motiu que va justificar el seu nomenament.
2. No es pot gaudir dels permisos previstos en aquest capítol durant el període ordinari de vacances ni les festes de Nadal o Setmana Santa, ni es pot acumular el gaudi d'aquests permisos amb les vacances anuals ordinàries ni les festes de Nadal o Setmana Santa ni els dies de permís per assumptes propis sol·licitats en aquestes dates, excepte en situacions excepcionals, justificades degudament. Aquesta limitació només és aplicable en els supòsits de permisos sense sou de durada inferior a dotze mesos.
3. Les sol·licituds de permisos sense sou han d'estar justificades per l'interessat, a fi de valorar l'autorització. Cada sol·licitud s'estudia individualment, i la concessió o la denegació estan condicionades a les raons adduïdes en la sol·licitud i en la incidència en el servei o en la unitat corresponent. La denegació del permís s'ha de notificar per escrit i ha de ser motivada degudament.
4. La renúncia als permisos, una vegada concedits, s'ha de cursar amb una antelació de quinze dies hàbils a la data prevista si es tracta d'un permís que no superi un mes i amb una antelació de trenta dies hàbils si es tracta d'un permís que superi el període d'un mes.
5. El temps de gaudi dels permisos previstos en aquest capítol és computable a l'efecte d'antiguitat. En el cas del personal temporal, el permís queda sotmès a totes les vicissituds que pugui sofrir la plaça que ocupa com a tal.
6. La sol·licitud d'un permís que no superi un mes s'ha de cursar amb una antelació mínima de quinze dies hàbils a la data sol·licitada (o a l'inici del període sol·licitat). S'ha de resoldre i notificar a l'interessat en els set dies hàbils previs a la data sol·licitada (o a l'inici del període sol·licitat). S'ha d'entendre autoritzat per silenci positiu i la denegació ha de ser motivada.
7. La sol·licitud d'un permís que superi el període d'un mes s'ha de cursar amb una antelació mínima de trenta dies hàbils a la data sol·licitada (o a l'inici del període sol·licitat). S'ha de resoldre i notificar-se a l'interessat en els quinze dies hàbils previs a la data sol·licitada (o a l'inici del període sol·licitat). S'ha d'entendre autoritzat per silenci positiu i la denegació ha de ser motivada.

Capítol VI**Permisos per a la cooperació sanitària****Article 34****Tipus de permís i definicions**

Es consideren permisos per a la cooperació sanitària els següents:

- a) Permís per participar en programes i projectes de cooperació i ajuda al desenvolupament.
- b) Permís per participar en emergències humanitàries.

Article 35**Permís per participar en programes i projectes d'ajuda i cooperació al desenvolupament**

1. Es pot autoritzar la participació en programes i projectes d'ajuda i cooperació al desenvolupament gestionats per una organització no governamental qualificada per l'Agència Espanyola de Cooperació Internacional pel Desenvolupament (AECID) i avalada oficialment pel ministeri competent en matèria de cooperació o per una organització internacional que, en cada cas concret, assenyali el Ministeri d'Afers

exterior i Cooperació mitjançant l'AECID.

2. Es tracta d'un permís no retribuït que es pot concedir per una durada màxima de tres mesos. Excepcionalment, es pot concedir per una durada superior, sempre amb la justificació prèvia de la necessitat del programa o projecte que es vagi a desenvolupar.

3. L'interessat ha de presentar la sol·licitud juntament amb la documentació que acrediti la qualificació de l'organització que impulsa el programa o projecte de cooperació al desenvolupament, la descripció del projecte, el lloc on es desenvoluparà la participació del sol·licitant en el projecte i la durada prevista.

4. La concessió del permís està sempre condicionada a les necessitats del servei: s'entén que les necessitats del servei fan possible concedir el permís si en la unitat afectada seguiran prestant servei com a mínim el 75 % dels seus efectius.

En tot cas, és necessari un informe previ favorable del responsable de la unitat on presti servei el sol·licitant per acreditar que sempre estarà garantida una prestació eficient del servei.

5. Com a norma general, la sol·licitud del permís s'ha de cursar amb una antelació mínima d'un mes i l'òrgan competent ha de resoldre la sol·licitud en el termini màxim de quinze dies hàbils.

No obstant això, excepcionalment i quan la finalitat del programa o projecte ho requereixi, es pot sol·licitar el permís amb una antelació mínima de set dies hàbils. En aquest cas, l'òrgan competent ha de resoldre la sol·licitud en el termini màxim de tres dies hàbils.

La denegació del permís ha d'estar sempre suficientment motivada.

6. La sol·licitud del permís s'ha de tramitar amb caràcter prioritari, al més aviat possible. En tot cas, s'ha d'entendre que s'ha concedit el permís si no s'ha dictat una resolució expressa una vegada transcorreguts els terminis establerts en aquest article.

Article 36

Permís per participar en emergències humanitàries

1. Es pot autoritzar la concessió d'un permís per participar en emergències humanitàries al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest acord.

Es considera *emergència humanitària* la situació definida com a tal per l'Organització de les Nacions Unides mitjançant l'Oficina de Coordinació d'Assumptes Humanitaris del Secretariat General i del Comitè Internacional de la Creu Roja.

També tenen la consideració d'emergència *humanitària* les denominades «emergències sobrevingudes» i les crisis humanitàries perllongades en el temps, que ha de comunicar conjuntament l'AECID i el ministeri competent en matèria de cooperació.

2. En tot cas, es pot autoritzar la participació en emergències humanitàries sempre que les actuacions o els projectes siguin promoguts per una ONG qualificada per l'AECID o per un organisme internacional avalat per l'AECID.

3. El permís es pot concedir per una durada màxima de tres mesos. Excepcionalment, es pot prorrogar fins a un màxim de sis mesos de durada, sempre amb la justificació prèvia de la necessitat del programa que es desenvoluparà.

4. El permís regulat en aquest article és un permís retribuït parcialment sempre que la durada sigui inferior a tres mesos. Durant la durada del permís, l'interessat percebrà íntegrament totes les retribucions bàsiques que percebia en el seu lloc de treball d'origen.

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

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

6. Excepcionalment, d'acord amb el que preveu el punt 3 precedent, el permís regulat en aquest article es pot prorrogar per un període superior a tres mesos. En aquest cas, durant la pròrroga el permís tindrà caràcter de no retribuït.

7. L'interessat ha de presentar la sol·licitud juntament amb la documentació que acrediti la qualificació de l'organització no governamental o l'aval de l'organisme internacional que impulsa el programa de cooperació i ajuda humanitària, la descripció del projecte, el lloc on es desenvolupa la participació del sol·licitant en el projecte i la durada prevista.



Si es dona la circumstància prevista en el punt 5 d'aquest article, l'interessat està obligat a comunicar al Servei de Salut juntament amb la sol·licitud la quantia de les retribucions que percebrà de l'organització promotora del programa o projecte de cooperació.

En tot cas, ha de quedar degudament acreditada la consideració de la situació com a *emergència humanitària* d'acord amb la definició del punt 1 d'aquest article.

No obstant això, si la situació d'emergència humanitària no permet lliurar la documentació justificativa abans de gaudir del permís, es pot posposar el lliurament, però s'ha d'efectuar en tot cas dins del termini màxim d'un mes des que l'interessat es reincorpori al seu lloc de treball d'origen.

8. La concessió del permís està sempre condicionada a les necessitats del servei: s'entén que les necessitats del servei fan possible concedir el permís si en la unitat afectada seguiran prestant servei com a mínim el 75 % dels seus efectius.

En tot cas, és necessari un informe previ favorable del responsable de la unitat on presti servei el sol·licitant per acreditar que sempre estarà garantida una prestació eficient del servei.

9. Com a norma general, la sol·licitud del permís s'ha de cursar amb una antelació mínima de tres dies hàbils i l'òrgan competent ha de resoldre la sol·licitud en el termini màxim d'un dia hàbil.

La denegació del permís ha d'estar sempre suficientment motivada.

10. La sol·licitud del permís s'ha de tramitar amb caràcter prioritari, al més aviat possible. En tot cas, s'ha d'entendre que s'ha concedit el permís si no s'ha dictat una resolució expressa una vegada transcorreguts els terminis establerts en aquest article.

Article 37

Disposicions comunes als permisos de cooperació sanitària

1. El temps de durada dels permisos regulats en l'article 34 es computa a l'efecte de triennis i de carrera professional d'acord amb la normativa de funció pública aplicable en cada cas.

2. Durant el temps de durada del permís, el treballador té dret a la reserva del seu lloc de treball.

3. En els processos de selecció i de provisió, el temps de durada del permís es valorarà com a mèrit en concepte de servei prestat en el Servei de Salut de les Illes Balears.

4. El temps de durada del permís s'ha de computar com a jornada completa o d'acord amb la jornada del treballador a aquest efecte del reconeixement de cotitzacions en el règim de protecció social.

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

6. La falta de l'acreditació exigida en l'apartat anterior suposaria denegar a aquest treballador la sol·licitud de qualsevol dels permisos previstos en l'article 34 durant els dos anys següents a la finalització del permís.

7. Els permisos previstos en l'article 34 són compatibles amb el caràcter habitualment professional i remunerat de l'activitat de cooperació en emergències humanitàries d'acord amb les condicions establertes en el Reial decret 519/2006, de 28 d'abril, pel qual s'estableix l'estatut dels cooperants.

8. La suma de l'import anual màxim destinat a pagar les retribucions i les despeses del treballador durant els permisos previstos en l'article 34 i de l'import que es destini a pagar les substitucions necessàries no pot superar la quantia total de cinc-cents mil euros.

Els recursos que es destinin als pagaments per aquests permisos es consideraran ajuda oficial al desenvolupament sempre que es compleixin els requisits exigits pel Comitè d'Ajuda al Desenvolupament de l'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic. A aquest efecte, és necessari informar anualment la conselleria competent en matèria de cooperació al desenvolupament sobre les despeses derivades de la participació del personal en programes de cooperació i ajuda humanitària.

Capítol VII**Altres permisos i mesures de flexibilitat horària****Article 38****Permís per guarda legal o atenció directa**

1. Amb caràcter general, el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest acord té dret a la reducció de la jornada laboral, fins a un màxim de la meitat de la jornada, amb la reducció proporcional de les seves retribucions, en els supòsits següents:

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

2. En els supòsits anteriors, el personal té dret a la reducció horària de la jornada laboral.

No obstant això, en el supòsit previst en la lletra b) de l'apartat anterior es té dret a la reducció de jornada d'un màxim de dues hores diàries. Aquesta reducció de jornada és compatible amb el permís que estableix l'article 41 d'aquest acord.

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

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

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

6. Per gaudir d'aquest permís s'ha de cursar una sol·licitud dirigida a la unitat responsable de la gestió de personal adjuntant qualsevol de les acreditacions següents:

- a) Cura de menors de catorze anys: certificat de naixement o llibre de família.
- b) Cura de fills amb alguna discapacitat física, física o sensorial: certificat de reconeixement de la discapacitat i certificat de vida laboral o informe de la Tresoreria General de la Seguretat Social que acrediti que el causant no du a terme cap activitat retribuïda.
- c) Cura del cònjuge, de la parella de fet o d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, a càrrec directe i amb incapacitat física, psíquica o sensorial: llibre de família o certificat del Registre Civil o d'un registre oficial de parelles de fet, a més d'un informe mèdic que certifiqui que el familiar requereix l'ajuda d'una altra persona per a les tasques bàsiques de la vida diària.
- d) Víctimes de violència de gènere o de violència sexual, per fer efectives la protecció: qualsevol de les acreditacions esmentades en l'article 26.4 d'aquest acord.

Article 39**Regles específiques aplicables al permís per guarda legal**

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

- a) Fins que el menor compleix un any, la reducció de la jornada no superior a una hora determina la percepció íntegra de les retribucions.
- b) Si la reducció de la jornada és superior a una hora, determina la reducció proporcional de les retribucions que correspongui, incrementada en una quantia equivalent al 10 % de la seva jornada.
- c) Quan el menor té entre un i tres anys, la reducció de la jornada determina la reducció proporcional de les retribucions que correspongui, incrementada en una quantia equivalent al 10 % de la seva jornada.
- d) Si els dos progenitors tenen dret a la bonificació, tots dos poden percebre-la de manera prorratejada, però en cap cas pot superar la quantia equivalent al 10 % de la seva jornada a que fan referència els paràgrafs anteriors.



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

- Durant el primer any, la reducció de la jornada no superior a una hora determina la percepció íntegra de les retribucions.
- Si la reducció de la jornada és superior a una hora, determina la reducció proporcional de les retribucions que correspongui, incrementada en una quantia equivalent al 10 % de la seva jornada durant un màxim de tres anys.
- El segon i el tercer any, la reducció de la jornada determina la reducció proporcional de les retribucions que correspongui, incrementada en una quantia equivalent al 10 % de la seva jornada.
- Per tenir dret a la bonificació de les retribucions, el grau de discapacitat de la persona sotmesa a guarda legal ha de ser superior al 65 %, i aquesta persona no pot dur a terme cap activitat retribuïda ni percebre ingressos superiors al salari mínim interprofessional per cap concepte.

Article 40

Permís per atenció a familiars de primer grau per malaltia molt greu

1. Es pot concedir una reducció de fins al 50 % de la jornada laboral, amb caràcter retribuït i amb una durada màxima d'un mes, si se sol·licita un permís per atendre un familiar de primer grau afectat per alguna malaltia molt greu —acreditada degudament— i pel temps indispensable per atendre aquesta necessitat. Si hi ha més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es pot prorratejar entre els titulars, respectant en tot cas el termini màxim d'un mes.

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

3. En els casos en què el familiar afectat per una malaltia molt greu sigui atès fora de la illa de residència habitual del sol·licitant i sempre que es mantingui la causa que la motiví —que s'ha d'acreditar degudament—, es pot sol·licitar la substitució del temps que es pretén reduir per un permís retribuït que s'acumuli en les jornades completes que resultin.

Si desapareix de manera sobrevinguda la causa que havia motivat la concessió del permís, s'aplicaran els ajustos retributius necessaris i es deduiran dels havers.

En la resolució que s'acordi l'acumulació en jornades completes s'han d'establir els termes concrets i la manera de gaudi del permís.

Article 41

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

1. Per naixement d'un fill prematur o que per qualsevol altra causa requereixi quedar hospitalitzat després del part, es té dret a absentar-se del treball fins a dues hores diàries percebent les retribucions íntegres mentre duri l'hospitalització.

Així mateix, es pot sol·licitar una reducció de la jornada de fins a dues hores més amb la reducció proporcional de les retribucions. Aquesta reducció de la jornada és incompatible amb qualsevol altra activitat remunerada durant l'horari que hagi estat objecte de la reducció.

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

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

3. Aquest permís és compatible amb el permís per naixement per a la mare biològica i amb el permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement.

Article 42

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

1. El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest acord té dret a la reducció de la jornada, amb les condicions que s'estableixen en aquest article i percebent íntegrament les seves retribucions amb càrrec al pressupost del Servei de Salut de les Illes Balears, per a les finalitats següents:

- Per a la cura de fills o filles i de persones subjectes a guarda amb finalitats d'adopció o acolliment permanent que sofreixin càncer o una altra malaltia greu, fins que compleixin els 23 anys.
- Quan la persona malalta contregui matrimoni o constitueixi una parella de fet, tindrà dret al permís qui en sigui el cònjuge o parella de fet, sempre que acrediti les condicions per ser-ne beneficiari.

2. A l'efecte, tenen la consideració de malalties greus les incloses en l'annex del Reial decret 1148/2011, de 29 de juliol, per a l'aplicació i





desenvolupament, en el sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu.

3. Aquest permís es pot sol·licitar sempre que tots dos progenitors, guardadors amb finalitat d'adopció, acollidors de caràcter permanent, cònjuge o parella de fet siguin treballadors per compte propi o aliena i concorri alguna de les circumstàncies següents:

- a) Quan tenguin lloc un ingrés hospitalari.
- b) Durant el tractament continuat de la malaltia o la necessitat de la cura directa, contínua i permanent, tant a l'hospital com en el domicili familiar, després del diagnòstic de la malaltia.
- c) Quan s'origini una recaiguda o una reagudització del càncer o de la malaltia greu, inclosos els supòsits en què no sigui necessari un nou ingrés hospitalari, però es requereixi una cura directa, contínua i permanent.

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

4. El requisit previst en l'apartat anterior —que tots dos progenitors, guardadors amb finalitat d'adopció o acollidors de caràcter permanent, siguin treballadors per compte propi o aliè— no és aplicable si es tracta d'una família monoparental, entenen per tal la constituïda per un únic progenitor, guardador amb finalitat d'adopció o acollidor de caràcter permanent, i els fills o menors de 23 anys subjectes a guarda amb finalitat d'adopció o acolliment permanent que convisquin.

A l'efecte de la sol·licitud del permís per al cas de cura de fills, també tenen aquesta consideració les dones declarades víctimes de violència de gènere o de violència sexual. En aquests casos, el permís els correspon amb caràcter íntegre en les condicions que s'estableixen en aquest acord.

5. Si concorren amb dret al permís progenitors, guardadors amb finalitat d'adopció o acollidors de caràcter permanent respecte al mateix subjecte i fet causant, només un dels progenitors pot sol·licitar el permís amb el cobrament íntegre de les retribucions. En aquest cas és necessari acreditar que l'altre progenitor, guardador amb finalitat d'adopció o acollidor de caràcter permanent no és beneficiari del permís ni de la prestació econòmica prevista per a tal fi en la Llei general de la Seguretat Social.

6. En els casos de separació, divorci o nul·litat del matrimoni, si tots dos progenitors, guardadors amb finalitat d'adopció o acollidors de caràcter permanent tenen dret al permís, es pot concedir a qui es determini per acord de tots dos. Si no hi ha acord ni previsió judicial expressa, el permís es concedirà a qui tenguin la custòdia; si és compartida, es concedirà a qui la tenguin assumida en el període corresponent.

7. En tots els casos s'ha d'acreditar la convivència amb el menor o la persona de fins a 23 anys afectada. L'acreditació es pot dur a terme per mitjà d'una declaració responsable a l'efecte.

En cas que la persona menor de 23 anys estigui ingressada amb caràcter permanent en un centre de caràcter assistencial o sociosanitari, s'entendrà que no hi ha convivència.

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

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

9. Per raons fonamentades en el funcionament correcte del servei es pot limitar el gaudi simultani a tots dos progenitors si presten servei en el mateix organisme o entitat.

10. En la resolució que es dicti s'ha de fer constar la data d'inici i la data de finalització del període inicial pel qual es concedeix i el percentatge de la reducció de la jornada, d'acord amb els informes mèdics que acreditin la necessitat de cures directes, contínues i permanents



necessàries per a la cura del menor.

La durada del permís inicial serà de fins a 6 mesos, excepte si l'informe mèdic indica un període inferior i es concedirà per al període indispensable que consti en aquest informe.

En cas que no es prevegi millorança i així ho acrediti l'informe mèdic inicial la durada potser com a màxim d'un any.

La concessió és prorrogable per períodes de sis mesos sempre que subsisteixi i s'acrediti per mitjà de l'informe mèdic corresponent la necessitat de cures directes contínues i permanents, que poden estendre's, com a màxim, fins que el menor compleixi els 23 anys.

Per concedir la pròrroga és necessari presentar una sol·licitud amb un nou informe mèdic. Aquest tràmit no serà necessari per a les pròrroques successives quan en l'informe mèdic presentat per concedir el permís s'expressi un període mínim de temps o determini el seu caràcter permanent durant el qual es prevegi la persistència de la cura directa, contínua i permanent que superi el període inicial, i serà substituït per una declaració responsable del progenitor que indiqui que no han variat les circumstàncies per les quals el permís va ser concedit.

Això no obstant, si això suposàs un canvi en el percentatge del permís concedit, serà necessari sol·licitar la pròrroga adjuntant un nou informe mèdic que justifiqui aquest canvi de percentatge. Així mateix, la persona titular del permís haurà de notificar al Servei de Salut qualsevol canvi en les circumstàncies que van donar lloc a la concessió del permís.

Si el sol·licitant té la condició de personal estatutari temporal i sol·licita un permís o una pròrroga per un temps superior al del seu nomenament, es concedirà el permís fins al dia que expiri el nomenament. No obstant això, si se li confereix un nou nomenament temporal cal observar el que disposa el punt 15 b) d'aquest acord.

El permís queda en suspens en les situacions d'incapacitat temporal, durant els períodes de maternitat o paternitat, en els supòsits de risc durant l'embaràs i, en general, quan la reducció de jornada concorri amb qualsevol altra circumstància que impliqui la suspensió de la prestació efectiva de serveis.

11. El personal estatutari que tingui dret a aquest permís percebrà les seves retribucions íntegres amb càrrec al pressupost del Servei de Salut.

Aquestes retribucions només es poden reconèixer a favor d'un dels progenitors, guardadors amb finalitats d'adopció o acollidors titulars del dret, excepte si es tracta d'una família monoparental a la qual es fa referència en el punt 4.

Si hi hagués concurrència de progenitors, acollidors, guardadors amb dret al permís respecte del mateix subjecte i fet causant, només un pot sol·licitar el permís cobrant íntegrament les retribucions. En aquest cas haurà d'acreditar que l'altre progenitor, guardador, acollidor no és beneficiari del mateix permís o de la prestació econòmica prevista per a tal fi en la Llei general de la Seguretat Social per mitjà d'una declaració responsable d'acord amb el punt 14.1.e).

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

- a) Còpia del llibre de família del sol·licitant o certificat d'inscripció del fill o filla en el Registre Civil o, si escau, còpia de la resolució judicial per la qual s'hagi constituït l'adopció o de la resolució judicial o administrativa per la qual s'hagi concedit la guarda amb finalitats d'adopció, o l'acolliment.
- b) En el cas de famílies monoparentals, còpia del llibre de família en el qual consti un sol progenitor o, en cas que constin dos progenitors, còpia del certificat de defunció de qualsevol d'ells, o de la resolució judicial en la qual es declari l'abandó de la família. Així mateix, es pot acreditar aquesta condició aportant una còpia del certificat de naixement del fill o filla o per mitjà d'un certificat d'inscripció en el Registre en el qual consti només un dels progenitors.
- c) Les situacions de separació, divorci o nul·litat matrimonial s'han d'acreditar per mitjà de la corresponent sentència judicial de separació o divorci o d'un certificat de matrimoni en el qual consti la inscripció de separació, divorci o nul·litat matrimonial.
- d) La condició de víctima de violència de gènere o de violència sexual s'ha d'acreditar aportant algun dels documents següents: còpia de la sentència condemnatòria, de l'ordre de protecció de la víctima vigent en el moment de presentar la sol·licitud o l'informe del Ministeri Fiscal que indiqui que hi ha indicis que la persona sol·licitant és víctima de violència de gènere o de violència sexual fins que es dicti l'ordre de protecció. També es pot acreditar per mitjà d'una còpia de la resolució judicial que hagi acordat mesures cautelars penals per protegir la víctima, o un certificat o informe acreditatiu d'atenció especialitzada expedit per un organisme públic competent en matèria de violència de gènere o de violència sexual.
- e) Declaració responsable de l'altre progenitor, acollidor, guardador que treballa per compte propi o aliena i que no gaudeix el permís regulat en aquest acord.
- f) Informe del facultatiu responsable de l'assistència del pacient que acrediti l'existència de càncer o una altra malaltia greu prevista en aquest acord. A aquest efecte, s'haurà d'aportar un informe del facultatiu del servei públic de salut responsable de l'assistència mèdica del pacient que indiqui la necessitat de cures directes, contínues i permanents del menor de 23 anys en qüestió i el període





aproximat de durada de la necessitat de les cures, tenint en compte l'edat i patologia del pacient.

g) En els supòsits de recaiguda o agudització del càncer o de la malaltia greu en els quals no sigui necessari un nou ingrés hospitalari, s'haurà d'aportar un informe mèdic que acrediti aquesta circumstància i la necessitat de la cura directa, contínua i permanent.

h) Informe d'escolarització del menor —si està escolaritzat—, que ha de contenir la valoració de la incidència de la malaltia en el procés d'escolarització.

i) En cas que el beneficiari del permís sigui el cònjuge o la parella de fet de la persona malalta, s'ha d'adjuntar una còpia del llibre de família o certificat de matrimoni o de la resolució administrativa d'inscripció en el registre corresponent de parelles estables.

j) Declaració responsable que el beneficiari del permís conviu amb l'afectat pel càncer o malaltia greu i no està ingressat amb caràcter permanent en un centre sanitari o sociosanitari.

13. Per a les successives pròrroques del permís cal aportar la documentació següent:

a) Informe mèdic a què es refereix el punt 6.3 o declaració responsable que indiqui que no han variat les circumstàncies de salut del menor per les quals va ser concedit el permís. En aquesta declaració ha d'expressar que les circumstàncies relatives a l'escolarització del menor no han variat respecte al moment en què va ser concedit el permís i que tampoc han variat les circumstàncies relatives a la guarda o custòdia del menor, la condició de família monoparental o l'acreditació de la condició de víctima de violència de gènere o de violència sexual, segons com pertoqui.

b) Declaració responsable de l'altre progenitor, acollidor o guardador que treballa per compte propi o aliena i que no està gaudint el permís regulat en aquest acord.

c) No obstant això, quan la durada del permís més la de les pròrroques corresponents abasti un any, per sol·licitar la pròrroga següent a aquest termini s'ha d'aportar de nou tota la documentació indicada en el punt 9.1.

14. La sol·licitud del permís o de la pròrroga i la documentació que l'acompanyi s'ha de formalitzar en el registre de l'òrgan competent per a la resolució de la sol·licitud amb una antelació mínima de vint dies hàbils a la data d'inici del permís.

El termini per resoldre tant la concessió del permís inicial com les pròrroques és d'un màxim de vint dies hàbils des que la documentació hagi tingut entrada en el registre de l'òrgan competent per a la resolució de la sol·licitud. Si no es dicta una resolució expressa, la sol·licitud s'ha d'entendre desestimada.

15. El permís dels progenitors, guardadors, acollidors permanents, cònjuge o parella de fet s'extingirà quan es doni alguna de les circumstàncies següents:

a) Quan desaparegui la causa que ha propiciat la concessió del permís (mort del fill, desaparició de la necessitat de cura directa, contínua i permanent, alta mèdica, etc.).

b) Quan el beneficiari deixi d'estar en la situació administrativa de servei actiu. En aquest sentit, si el sol·licitant té la condició de personal estatutari temporal i sol·licita un permís o una pròrroga per un temps superior al del seu nomenament, es concedirà el permís fins al dia que expiri el nomenament. No obstant això, si se li confereix un nou nomenament com a estatutari sense solució de continuïtat respecte de l'anterior, pot sol·licitar la continuació del gaudi del permís o la pròrroga.

c) Quan l'altre progenitor, guardador o acollidor cessi en la seva activitat laboral per compte propi o d'un altre.

d) Quan el beneficiari deixi de conviure amb el fill o quan finalitzi l'acolliment o la guarda.

e) Quan el fill contregui matrimoni o constitueixi una parella de fet.

f) Quan el fill o persona objecte d'adopció o acolliment compleixi 18 anys o, com a màxim, 23 anys.

g) Per renúncia al permís i reincorporació del beneficiari a jornada completa.

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

16. Els beneficiaris del permís estan obligats a comunicar qualsevol circumstància que impliqui la suspensió o l'extinció del permís. Incomplir aquesta obligació es considerarà incomplir el règim horari i de la jornada previst en l'apartat g) de l'article 19 de la Llei 55/2003.

Article 43

Reducció de jornada per al personal de més de seixanta anys

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

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

Article 44**Reducció de la jornada per problemes de salut que no generin incapacitat temporal o permanent**

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

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

Article 45**Normes comunes als permisos d'aquest capítol**

1. La concessió d'un permís de reducció de la jornada per les raons descrites en aquest capítol és incompatible amb qualsevol altra activitat, sigui remunerada o no, durant l'horari que ha estat objecte de la reducció.

2. Quan no es disposi un altre percentatge, la reducció màxima de la jornada és del 50 %.

3. Com a norma general, la reducció de la jornada s'ha de gaudir de manera ininterrompuda al principi o al final de la jornada. Sempre que ho permetin les necessitats del servei, la reducció de la jornada diària es podrà substituir per l'acumulació en jornades completes. La concreció de la franja horària exacta sobre la qual opera la reducció o, si escau, dels dies de jornada de treball que vagin a acumular-se ha d'establir-se per mitjà de l'acord entre el sol·licitant i l'òrgan gestor de manera que se salvaguardi la prestació eficient del servei públic.

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

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

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

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

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

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

Tret que es prevegi el contrari, no es poden fer més de quatre modificacions de la reducció de la jornada dins de cada any natural, excepte en supòsits excepcionals acreditats degudament. Tampoc es poden fer modificacions relatives a la modalitat del gaudi d'un permís quan el sol·licitant estigui en la situació d'incapacitat o quan l'inici dels seus efectes coincideixi amb el període vacacional o de gaudi de qualsevol altre permís.

Article 46**Flexibilitat horària**

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

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

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





2. La sol·licitud del compliment flexible de la jornada s'ha de cursar amb una antelació mínima de quinze dies hàbils respecte la data d'efectes. S'ha d'adjuntar la documentació que acrediti el requisit per concedir-la. L'òrgan competent ha de resoldre la sol·licitud autoritzant-la o denegant-la en els deu dies hàbils següents a la data en què s'hagi formalitzat; si es denega, ha de ser de manera motivada. El silenci administratiu té efecte estimatori.

Disposició transitòria única

Règim transitori

Tots els permisos regulats en aquest acord que s'hagin sol·licitat abans que entri en vigor es tramitaran i es regularan d'acord amb la normativa vigent en el moment de la sol·licitud.

Disposició derogatòria única

Es deixen sense efectes totes les disposicions de rang igual o inferior que s'oposin o contradiguin el que disposa aquest acord, especialment les següents:

- a) L'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 10 de febrer de 2006 sobre mesures de conciliació de la vida familiar i laboral, ratificat per l'Acord del Consell de Govern de 3 de març de 2006 (BOIB núm. 36, d'11 de març).
- b) El Pacte d'1 de juny de 1993 entre l'Administració Sanitària de l'Estat i les organitzacions sindicals més representatives en el sector, sobre permisos, llicències i vacances.
- c) L'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat d'11 de juny de 2021 pel qual es regula el permís del personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears per a la cura de fills i/o filles amb càncer o una altra malaltia greu, ratificat per l'Acord del Consell de Govern de 5 de juliol de 2021 (BOIB núm. 89, de 6 de juliol de 2021).
- d) L'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 18 de novembre de 2022 pel qual es modifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat d'11 de juny de 2021 pel qual es regula el permís del personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears per a la cura de fills i/o filles amb càncer o una altra malaltia greu, ratificat per l'Acord del Consell de Govern de 28 de novembre de 2022 (BOIB núm. 155, de 29 de novembre de 2022).

Disposició final primera

Es faculta el director general del Servei de Salut de les Illes Balears per dictar les disposicions que siguin necessàries per desenvolupar aquest acord.

Disposició final segona

Aquest acord entra en vigor l'endemà de la seva publicació en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

ANNEX II

Complement d'atenció continuada - GUÀRDIES

FACULTATIUS

1. Personal facultatiu de l'atenció especialitzada (fora de la jornada ordinària)

a) Guàrdies de presència física

- Guàrdies de presència física dissabtes, diumenges i festius 34,15 €
- Guàrdies de presència física dies laborables 31,05 €

A partir de la cinquena guàrdia i les següents

- Guàrdies de presència física dissabtes, diumenges i festius 42,69 €
- Guàrdies de presència física dies laborables 38,81 €

b) Guàrdies localitzades

- Guàrdies localitzades dissabtes, diumenges i festius 17,08 €
- Guàrdies localitzades dies laborables 15,53 €



A partir de la novena guàrdia i les següents

- Guàrdies localitzades dissabtes, diumenges i festius 21,34 €
- Guàrdies localitzades dies laborables 19,41 €

c) Guàrdies en dies especials

- Valor de l'hora de guàrdia de presència física 68,31 €
- Valor de l'hora de guàrdia localitzada 34,16 €

2. Personal facultatiu de l'atenció primària (fora de la jornada ordinària)

Modalitat B

El mateix esquema i els mateixos imports que en l'atenció especialitzada

RESIDENTS

1. Personal facultatiu en formació: MIR, FIR, BIR, QIR, PSIR (fora de la jornada ordinària)

a) Guàrdies de presència física

Valor de l'hora de guàrdia en dissabtes, diumenges i festius

- Resident de 1r any 19,89 €
- Resident de 2n any 21,74 €
- Resident de 3r any 24,23 €
- Resident de 4t i 5è any 26,71 €

Valor de l'hora de guàrdia en dies laborables

- Resident de 1r any 18,09 €
- Resident de 2n any 19,76 €
- Resident de 3r any 22,03 €
- Resident de 4t i 5è any 24,29 €

A partir de la cinquena guàrdia i les següents

Valor de l'hora de guàrdia en dissabtes, diumenges i festius

- Resident de 1r any 24,81 €
- Resident de 2n any 27,11 €
- Resident de 3r any 30,15 €
- Resident de 4t i 5è any 33,31 €

Valor de l'hora de guàrdia en dies laborables

- Resident de 1r any 22,55 €
- Resident de 2n any 24,64 €
- Resident de 3r any 27,46 €
- Resident de 4t i 5è any 30,29 €

b) Guàrdies de presència física en dies especials

Valor hora de guàrdia en dies especials (24, 25, 31 de desembre i 1r gener)

- Resident de 1r any 39,79 €
- Resident de 2n any 43,47 €
- Resident de 3r any 48,46 €
- Resident de 4t i 5è any 53,44 €



**2. Resident en formació d'infermeria (fora de la jornada ordinària)**

a) Guàrdies de presència física

Valor de l'hora de guàrdia en dissabtes, diumenges i festius

- Resident de 1r any 15,00 €
- Resident de 2n any 18,00 €

Valor de l'hora de guàrdia en dies laborables

- Resident de 1r any 13,00 €
- Resident de 2n any 15,00 €

Valor hora de guàrdia en dies especials

- Resident de 1r any 28,00 €
- Resident de 2n any 30,00 €

INFERMERIA ATENCIÓ PRIMÀRIA**Infermeria d'atenció primària (fora de la jornada ordinària)**

Modalitat B

a) Guàrdies de presència física

Guàrdies de presència física en dissabtes, diumenges i festius

- Infermer 24,00 €

Guàrdies de presència física en dies laborables

- Infermer 21,00 €

Guàrdies de presència física en dies especials

- Infermer 40,00 €

b) Guardia Localizada

Guàrdies localitzades en dissabtes, diumenges i festius

- Infermer 13,00 €

Guàrdies localitzades en dies laborables

- Infermer 12,09 €

Guàrdies localitzades en dies especials

- Infermer 20,00 €

INFERMERIA ATENCIÓ ESPECIALITZADA**Sanitari especialitzada infermer, tècnic especialista i TCAI (fora de la jornada ordinària)**

a) Guàrdies de presència física

Guàrdies de presència física en dissabtes, diumenges i festius

- Supervisor 28,80 €
- Infermer 24,00 €



- Tècnic especialista 20,47 €
- TCAI 18,48 €

Guàrdies de presència física en dies laborables

- Supervisor 25,20 €
- Infermer 21,00 €
- Tècnic especialista 17,91 €
- TCAI 16,17 €

b) Guàrdies localitzades

Guàrdies localitzades en dissabtes, diumenges i festius

- Supervisor 15,60 €
- Infermer 13,00 €
- Tècnic especialista 10,48 €
- TCAI 9,70 €

Guàrdies localitzades en dies laborables

- Supervisor 14,51 €
- Infermer 12,09 €
- Tècnic especialista 9,74 €
- TCAI 9,02 €

c) Guàrdies en dies especials

Guàrdies de presència física en dies especials

- Supervisor 48,00 €
- Infermer 40,00 €
- Tècnic especialista 34,12 €
- TCAI 30,80 €

Guàrdies localitzades en dies especials

- Supervisor 24,00 €
- Infermer 20,00 €
- Tècnic especialista 17,06 €
- TCAI 15,40 €

ANNEX III

P. V. CAP DE GUÀRDIA FEA ATENCIÓ ESPECIALITZADA

1. CAP DE GUÀRDIA DIES LABORABLES 203,00 €
2. CAP DE GUÀRDIA DISSABTES, DIUMENGES I FESTIUS 304,50 €

ANNEX IV

Complement específic especialitats d'infermeria

Categoria / lloc de feina	Subgrup	Nivell CD	Import
Infermer obstetricoginecològic	A2	22	261,60 €
Infermer de salut mental	A2	22	261,60 €
Infermer especialista en medicina del treball	A2	22	261,60 €
Infermer especialista en pediatria	A2	22	261,60 €
Infermer especialista en medicina familiar i com.	A2	22	136,45 €

**COMPLEMENT ESPECÍFIC FEINA PER TORNOS**

- A2 97,36 €
- C1 54,59 €
- C2 42,01 €
- AP 38,34 €

ANNEX V**CONCEPTES RETRIBUTIUS SUAP / 061 / PAC MÒBIL**

Grup	Complement vinculació	Nocturnitat	Festius
A1	143,27 €	5,84 €	13,79 €
A2	121,68 €	4,94 €	11,79 €
C1	68,24 €	3,99 €	9,27 €
C2	48,08 €	3,65 €	8,50 €
AP	47,93 €	3,54 €	8,39 €

IMPORTS OPERATIVA DE VOL PER A TOTES LES ILLES

Disponibilitat d'hores	Facultatius	Infermers
Fins a 24	240,00 €	200,00 €
De 25 a 72	320,00 €	250,00 €
De 73 a 96	400,00 €	300,00 €
Més de 96	480,00 €	350,00 €

Preu Hora de Guàrdia

	Facultatius	Infermers
G.Presència física dies laborables	31,05 €	21,00 €
G.Presència física dissabtes, diumenges i festius	34,15 €	24,00 €
G.Localitzada laborables	15,53 €	12,09 €
G.Localitzada dissabtes, diumenges i festius	17,08 €	13,00 €

Hora de vol

Facultatius	Infermers
120,00 €	100,00 €

COMPLEMENT CAP DE COORDINACIÓ D'EMERGÈNCIES 061 9,64 €/h**ANNEX VI****Personal en formació / COMPLEMENT GRAU DE FORMACIÓ****Metge, biòleg, farmacèutic, físic, químic, psicòleg**

Categoria	Sou	Complement de grau formació
Resident de 1r any	1.256,89 €	10% 125,69 €
Resident de 2n any	1.256,89 €	20% 251,38 €
Resident de 3r any	1.256,89 €	30% 377,07 €
Resident de 4t any	1.256,89 €	40% 502,76 €
Resident de 5è any	1.256,89 €	50% 628,45 €



Infermer

Categoria	Sou	Complement de grau formació
Resident de 1r any	1.086,81 €	10% 108,68 €
Resident de 2n any	1.086,81 €	20% 217,36 €

ANNEX VII

COMPLEMENT PLUS DE FIDELITZACIÓ ILLA MENOR

1. FINS A 6 ANYS 2.400,00 €
2. DE 7 A 12 ANYS 3.600,00 €
3. MÉS DE 13 ANYS 6.600,00 €

