Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

CONSEJO DE GOBIERNO

1660 ***Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de febrero de 2023 por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears de 22 de diciembre de 2022 por el que se desarrollan medidas organizativas y de gestión en el ámbito del Servicio de Salud de las Illes Balears***

Con el objetivo de fortalecer el Servicio de Salud de las Illes Balears, encargado de la gestión de la sanidad pública balear, se hace necesario reformular la actividad ordinaria y extraordinaria y dotar de nuevos instrumentos de gestión que permitan mejorar la adaptabilidad de los recursos disponibles a fin de optimizar la atención sanitaria.

Por ello, de conformidad con el artículo 80.1 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud, y la Resolución de la consejera de Salud y Consumo de 3 de noviembre de 2020 por la que se delegan diferentes competencias en materia de personal estatutario en los órganos del Servicio de Salud, el 22 de diciembre de 2022 la Mesa Sectorial de Sanidad adoptó un acuerdo por el que se desarrollan medidas organizativas y de gestión en el ámbito del Servicio de Salud.

Dicho Acuerdo planifica modificaciones en todos los ámbitos y en todas las gerencias del Servicio de Salud orientándolas a lo que se constituirá como el germen de un nuevo modelo de gestión sanitaria. Como justificación a la necesidad de implantar las medidas establecidas en dicho Acuerdo es necesario abordar —aunque sea sucintamente— la realidad actual del Servicio de Salud.

El punto de partida es la situación sanitaria después de dos años de pandemia. Como primer eje, es necesario subrayar que durante estos dos años todos los recursos y esfuerzos se han centrado en controlar la pandemia por medio de medidas destinadas a la prevención y la asistencia sanitaria: se han implantado nuevas fórmulas de trabajo y nuevos circuitos y protocolos, que deben mantenerse vigentes dado que la pandemia persiste. Desde este punto de vista, es necesario reorganizar la actividad y determinar qué recursos son necesarios para mantener las medidas implantadas durante ese período.

Como segundo eje —con motivo de lo que se ha descrito más arriba—, es necesario ejecutar un plan de choque para recuperar toda la actividad sanitaria que ha quedado pendiente durante ese periodo a fin de garantizar la asistencia sanitaria en todos los niveles y teniendo en cuenta el incremento que se ha producido con motivo de la pandemia.

Finalmente, los profesionales son el tercer eje para determinar las medidas que deben implantarse: las plantillas están agotadas después de todo el esfuerzo para combatir la pandemia a causa de la necesidad de incrementar la actividad y de adaptarse a las nuevas necesidades de gestión. En este sentido, cabe subrayar la insuficiencia de efectivos en determinadas categorías profesionales, lo cual obliga a planificar actuaciones de fidelización y de captación de nuevos profesionales a fin de cubrir la demanda ordinaria de la actividad, reducir las listas de espera y facilitar el acceso a todos los niveles de atención sanitaria.

Asimismo, de acuerdo con el artículo 4 del Decreto 5/2017, de 27 de enero, de la Comisión Interdepartamental de Retribuciones de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, el 20 de febrero de 2022 dicha Comisión emitió un informe favorable relativo a dicho Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears de 22 de diciembre de 2022.

Por otra parte, el artículo 38 de la Ley del estatuto básico del empleado público dispone que, para que los acuerdos que versen sobre materias de competencia de los consejos de gobierno de comunidades autónomas tengan validez y eficacia, requieren la aprobación expresa y formal de dicho órgano.

Por todo ello, el Consejo de Gobierno, a propuesta de la consejera de Salud y Consumo , en la sesión del día 27 de febrero de 2023, adoptó, entre otros, el Acuerdo siguiente:

Primero. Ratificar el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears de 22 de diciembre de 2022 por el que se desarrollan medidas organizativas y de gestión en el ámbito del Servicio de Salud de las Illes Balears.

Segundo. Ordenar que se publique íntegramente este Acuerdo, que se anexa, en el *Boletín Oficial de las Illes Balears,* como también los diferentes documentos que también se anexan. Las medidas incluidas en el Acuerdo que se ratifica serán de aplicación en las fechas señaladas en los artículos que se regulan.

Palma, 27 de febrero de 2023

La secretaria del Consejo de Gobierno

Mercedes Garrido Rodríguez

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2023/26/1130739

ANEXO

Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares de 22 de diciembre de 2022 por el que se desarrollan medidas organizativas y de gestión en el ámbito del Servicio de Salud de las Islas Baleares

Partes

Por la Administración, la directora general de Función Pública, designada por la consejera de Presidencia, Función Pública e Igualdad, y el director general del Servicio de Salud de las Islas Baleares —o las personas en quien deleguen—, de conformidad con el punto 2 del Anexo del Acuerdo del Consejo de Gobierno de las Islas Baleares por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

Por la parte sindical, los representantes de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial que constan como firmantes de este acuerdo.

Antecedentes

Con el objetivo de fortalecer el Servicio de Salud de las Islas Baleares, encargado de la gestión de la sanidad pública balear, se hace necesario una reformulación de la actividad ordinaria y extraordinaria, así como de dotar de nuevos instrumentos de gestión que permitan una mayor adaptabilidad de los recursos disponibles para facilitar una mejor atención sanitaria.

El presente acuerdo nace con esa vocación y desarrolla modificaciones en todos los ámbitos y gerencias del Servicio de Salud, orientando las mismas a lo que constituirá como germen de un nuevo modelo de gestión sanitaria.

Como justificación a la necesidad de la implantación de las medidas recogidas en el presente acuerdo es necesario abordar, aunque sea de forma sucinta a la realidad actual del Servicio de Salud, así como determinar el objetivo de las medidas que en él se desarrollan.

El punto de partida es la situación sanitaria después de dos años de pandemia, como primer eje es necesario especificar que durante estos dos años todos los recursos y esfuerzos se han centrado en el control y asistencia de la pandemia, con medidas destinadas al control, prevención y asistencia. Durante este periodo se han implantado nuevas fórmulas de trabajo, así como nuevos circuitos y protocolos que deben permanecer vigentes atendiendo a que la asistencia a la pandemia persiste. Pues bien, desde este punto de vista es necesario reorganizar la actividad y determinar que recursos son necesarios para el mantenimiento de las medidas implantadas durante este periodo.

Como segundo eje y motivado por lo señalado anteriormente es necesario ejecutar un plan de choque para recuperar toda la actividad sanitaria latente durante este periodo para garantizar la asistencia sanitaria en todos sus niveles, teniendo en cuenta el incremente de la misma que se ha producido con motivo de la pandemia.

Por lo que respecta a las medidas que contiene el Capítulo VI surgen de las reuniones periódicas realizadas para el desarrollo y mejora de la atención primaria. Las conclusiones derivadas de este Trabajo conjunto se desprenden actuaciones concretas en materia de condiciones de Trabajo reflejadas en el presente acuerdo, así como en otras medidas que serán objeto de desarrollo en el seno de los grupos de Trabajo constituidos con las Sociedades Científicas, Asociaciones de Pacientes Colegios Profesionales, Foro de atención primaria, etc. así como con las organizaciones sindicales presentes en la Mesa sectorial de Sanidad.

Finalmente, como último elemento clave para la determinación de las medidas a implantar, son los profesionales. Nos encontramos con unas plantillas agotadas después de todo el esfuerzo realizado por la pandemia, y con la necesidad de incrementar la actividad y adaptarse a las nuevas necesidades de gestión. En este punto es significativo especificar la insuficiencia de determinadas categorías profesionales siendo necesario realizar actuaciones de fidelización y captación de nuevos profesionales para poder cubrir la demanda ordinaria de actividad, así como disminuir las listas de espera y facilitar la accesibilidad en todos los niveles de atención.

Por todo ello, de acuerdo con el artículo 80.1 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud y de conformidad con lo establecido en la Resolución de la Consejera de Salud y Consumo de 3 de noviembre de 2020 por la que se delegan diferentes competencias en materia de personal estatutario en los órganos del Servicio de Salud de las Islas Baleares, las partes que integramos la Mesa Sectorial de Sanidad nos reconocemos mutuamente la capacidad legal necesaria para subscribir el siguiente

ACUERDO

Artículo 1
Objeto y ámbito de aplicación

1. Este acuerdo tiene por objeto desarrollar medidas organizativas y de gestión aplicables al personal estatutario y personal funcionario del Servicio de Salud de las Islas Baleares representado en la Mesa Sectorial de Sanidad.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2023/26/1130739

2. Cada vez que este acuerdo mencione al personal estatutario se entenderá comprendido el personal funcionario del Servicio de Salud representado en la Mesa Sectorial de Sanidad.

3. El artículo 2 de este acuerdo desarrolla medidas que dimanan del acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI firmado entre el Ministerio de Hacienda y Función Pública y las organizaciones sindicales CCOO y UGT.

4. Asimismo, este acuerdo recoge medidas que, en su caso, resultarán de aplicación al personal sanitario en formación que presta sus servicios en el Servicio de Salud de las Islas Baleares

Capítulo I
Alcance global

Artículo 2
Adecuación de la jornada de todo el personal

Establecer que la nueva jornada ordinaria semanal del personal estatutario del Servicio de Salud será de treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, sin perjuicio de la existencia de jornadas especiales.

Esta medida resultará de aplicación el 1 de enero de 2023.

Artículo 3

Formalización acuerdo de permisos, licencias y vacaciones

Es necesario un marco regulador propio que adapte la norma general a las peculiaridades del Servicio de Salud.

Se adjunta como Anexo I del presente acuerdo el régimen de vacaciones, permisos y licencias del personal estatutario del SSIB.

Esta medida desplegará sus efectos el 1 de enero 2023.

Artículo 4
Adecuación del precio de la hora de guardia

Tal y como se ha señalado la atención continuada se configura como un elemento clave para incrementar la actividad necesaria en estos momentos para conseguir mayor accesibilidad al sistema.

Las nuevas cuantías recogidas en el Anexo II se aplicarán a partir de 1 enero de 2023.

Artículo 5
Adecuación y reconocimiento de los profesionales responsables de la guardia

Dentro de cada ámbito se adecuan las retribuciones del personal encargado de la gestión de la jefatura de Guardia, de acuerdo con lo establecido en la tabla del Anexo III.

Artículo 6
Regulación de la activación de la guardia localizada

Se establecen los siguientes criterios para la transformación de una guardia localizada en una guardia presencial:

A. Entre las 8:00 y las 22:00 se transformará la guardia localizada en guardia de presencia física cuando se den alguno de los siguientes supuestos:

- Que el profesional haya sido requerido a su incorporación al servicio más de dos veces con independencia del tiempo de activación.
- Que el profesional haya permanecido en el centro a requerimiento por más de tres horas.

B. Entre las 22:00 y las 8:00 se transformará la guardia localizada en guardia de presencia física cuando se den alguno de los siguientes supuestos:

- Que el profesional haya sido requerido a su incorporación al servicio más de 1 vez con independencia del tiempo de activación.
- Que el profesional haya permanecido en el centro a requerimiento por más de dos horas.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2023/26/1130739

A los efectos anteriores se entenderá que el tiempo de activación incluye el tiempo de desplazamiento del profesional al centro de trabajo, con el límite máximo de 30 minutos; asimismo el tiempo de activación incluirá, además, el tiempo necesario desde que el profesional finalice el acto sanitario hasta que abandone el centro, con el límite máximo de 30 minutos.

Para la aplicación de los descansos correspondientes se atenderá a la capacidad de autogestión de los servicios garantizando la cobertura asistencial.

Artículo 7
Desplazamientos

La falta de profesionales implica que sea necesario movilizar efectivos que se desplazan a otra gerencia para realizar actividad ordinaria y extraordinaria. Sera necesaria para el reconocimiento de dichas cuantías el visto bueno de la Subdirección de Hospitales.

A estos efectos se estará a lo que dispongan las correspondientes Instrucciones por las que se regula anualmente las nóminas del personal estatutario.

Artículo 8
Adecuación de complementos retributivos

1. Se adecúa el importe del complemento específico de las categorías estatutarias correspondientes a las distintas especialidades de enfermería de conformidad con lo establecido en el Anexo IV.

2. Se incrementa el importe del complemento de turnicidad en un 20 % sobre las cuantías recogidas en las tablas retributivas de conformidad con el Anexo IV

Las nuevas cuantías derivadas de la aplicación de los puntos 1 y 2 de este artículo (Anexo IV) se aplicarán a partir de 1 enero de 2023.

3. Se realizará un estudio de los puestos de trabajo específicos reconocidos y retribuidos en el exceso de funciones con cargo al complemento de productividad y otros conceptos retributivos y se instará la creación de los puestos correspondientes (coordinaciones, personal referente, etc.) en las plantillas orgánicas.

U.S.A.I
UNIÓN SINDICAL Y TÉCNICOS SANITARIOS

Capítulo II
Gerencia 061

Artículo 9
Adecuación de la retribución de la Jefatura de coordinación de emergencias.

Se adecúa la retribución de la Jefatura de coordinación de emergencias conforme regula el Anexo V

Artículo 10
Adecuación del Acuerdo de vuelo del personal de 061.

1. Se adecua la retribución del personal que realiza guardias de vuelo, tanto la localizada como la activación conforme las tablas del Anexo V.

2. Se emplaza a la Gerencia del 061 para que adopte las medidas organizativas necesarias para la determinación de los criterios que dan lugar a la percepción de los conceptos retributivos recogidos en el Anexo V.

Artículo 11
Adecuación del Plus de vinculación y del complemento de nocturnidad y festividad del personal del 061.

Se adecúan las retribuciones correspondientes al plus de vinculación y a los complementos de nocturnidad y festividad del personal del 061 de acuerdo con los importes recogidos en el Anexo V.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2023/26/1130739

Capítulo III
Gerencia Atención Primaria: SUAP y PAC MOVIL

Artículo 12
Personal del SUAP

Se habilita a la Gerencia de la Atención Primaria para presentar una propuesta de acuerdo donde se reorganice la actividad y la jornada del personal sanitario que presta sus servicios en el Servicio de Urgencias de Atención primaria (SUAP), de conformidad con las conclusiones del grupo de trabajo específico de la Gerencia de AP creado al efecto con representantes de la Mesa Sectorial.

Las medias organizativas y asistenciales que dimanen del acuerdo anterior han de ser elevadas a la siguiente Mesa Sectorial de Sanidad que se convoque y formalizadas en un Acuerdo del Consejo de Gobierno.

Artículo 13
Responsable de enfermería y coordinador del SUAP

1. Se realizarán los trámites necesarios para crear en la plantilla orgánica el puesto de supervisor o coordinador de enfermería del SUAP; todo ello con la denominación y funciones que correspondan.

2. Se adecúan las retribuciones de los coordinadores del SUAP en los términos establecidos para los directores de zona básica de salud y los responsables de enfermería de los equipos de atención primaria.

Artículo 14
Equiparación retributiva

Se equiparán las retribuciones entre el personal de PAC Móvil y personal de SUAP.

Dicha medida surtirá efectos el día 1 de enero de 2023.

Artículo 15
Adecuación del Plus de vinculación y del complemento de nocturnidad y festividad del personal del SUAP

Se adecúan las retribuciones correspondientes a los conceptos de plus de vinculación y de los complementos de nocturnidad y festividad del personal del SUAP y PAC móvil de acuerdo con lo recogido en el Anexo V.

U.S.A.T
UNIÓN SINDICAL Y TÉCNICOS SANITARIOS

Capítulo IV
Personal sanitario en formación (residentes)

Artículo 16
Personal sanitario en formación

Con el objetivo de fidelizar y captar profesionales se acuerda la adecuación del complemento de grado de formación conforme el Anexo VI, con efectos de 1 de julio 2023.

Artículo 17
Extensión del complemento de fidelización del personal residente en formación de las islas menores

Se extiende la percepción del complemento de Fidelización al personal residente en formación que presta sus servicios en las Gerencias territoriales de Menorca, Ibiza y Formentera de conformidad a las siguientes normas:

Los profesionales sanitarios en formación (residentes) percibirán la suma equivalente al importe del Plus de Fidelización que hubieran generado durante el período de formación si se cumplen los siguientes requisitos:

- Que hayan finalizado su periodo de residencia en las gerencias territoriales de Menorca o de Ibiza y Formentera.
- Que, al finalizar la residencia, se incorporen como médicos especialistas con un nombramiento de 3 años de duración en dichas Gerencias.
- Que cumplan íntegramente con la duración indicada.

En caso de incumplimiento de los requisitos señalados, deberán devolver la parte proporcional del importe recibido.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2023/26/1130739

Artículo 18
Adecuación de la hora de guardia

Se adecúan los importes de la hora de guardia conforme a las cuantías previstas en el Anexo II

Capítulo V
Gerencias territoriales de Menorca Ibiza y Formentera

Artículo 19
Adecuación y extensión del concepto retributivo de fidelización

Adecuación: Se actualizan los importes correspondientes al Plus de Fidelización conforme al Anexo VII.

Extensión: En los términos previstos en la Ley de presupuestos de la Comunidad Autónoma para el año 2023, los cuales serán detallados en un Acuerdo de Mesa Sectorial de Sanidad que deberá ser ratificado por el Consejo de Gobierno, se extenderá el ámbito subjetivo de aplicación del Plus de Fidelización (o complemento que le sustituya) a los efectos de que puedan percibirlo el personal perteneciente a las categorías profesionales que se determinen. Dicho Acuerdo deberá ser ratificado antes de la finalización del primer trimestre del año 2023 y surtirá efectos el 1 de enero de 2023.

Artículo 20
Captación de profesionales

Con el objeto de facilitar la incorporación de nuevo personal y paliar el déficit, todo el personal sanitario residente que al finalizar su periodo de formación formalice un nombramiento de tres años de duración con el Servicio de Salud de las Islas Baleares podrá recibir en concepto de adelanto hasta el 50 % del complemento de fidelización correspondiente a la duración de su nombramiento.

Esta medida será extensible a todo el personal sanitario y no sanitario incluido dentro del ámbito subjetivo de aplicación y que formalicen el nombramiento correspondiente, aplicándose en todo caso la permanecía de tres años.

En caso de incumplimiento de los requisitos señalados, deberán devolver la parte proporcional del importe recibido.

U.S.A.E
UNIÓN SINDICAL Y TÉCNICOS SANITARIOS

Capítulo VI
ATENCIÓN PRIMARIA

Artículo 21
Implantación y adecuación de la Instrucción 10/2022

El Servicio de Salud de las Illes Balears se compromete a la implantación efectiva de todas las medidas reguladas en la Instrucción 10/ 2022, de 9 de agosto, a saber:

1. Módulos de actividad extraordinaria
2. Productividad específica sobre demoras
3. Ausencia de profesionales
4. Asistencia otros colectivos
5. Asunción sustitución guardias
6. Directores de zona básica de salud y responsables de enfermería. Coordinador de Suap, coordinador o supervisor de enfermería

(Definición de un nuevo rol encaminado a la gestión directa del centro)

Todas las medidas anteriormente detalladas deberán desarrollarse por los disposiciones, acuerdos y pactos que resulten necesarios para garantizar su implantación eficaz durante el primer trimestre de 2023.

Artículo 22
Libranza de guardia en el ámbito de la Atención Primaria

Se implanta la libranza de guardia en el ámbito de la Atención Primaria.

El Servicio de Salud de las Illes Balears se compromete a adoptar los Acuerdos y/o disposiciones necesarias para que la implantación de

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2023/26/1130739

dicha medida se produzca durante el primer trimestre del 2023.

Artículo 23
Otras medidas de captación de profesionales

Se habilita a los titulares de las gerencias territoriales para la formalización de nombramientos de carácter temporal de 3 años de duración con el objetivo de dar estabilidad a la plantilla. A estos efectos se pondrán en marcha los procedimientos específicos de selección que resulten necesarios. Se priorizará para el acceso aquellos profesionales de las especialidades de Medicina Familiar y Comunitaria y Pediatría.

Artículo 24
Incorporación de profesionales jubilados y prórrogas de servicio activo

Se acuerda la prolongación en el servicio activo de los profesionales jubilados incorporados con el límite máximo de duración que establezca la normativa vigente.

Se adoptarán las medidas necesarias para favorecer la prolongación del servicio activo de aquellos profesionales en edad ordinaria de jubilación a través de los planes y programas específicos que se determinen.

Artículo 25
Cupo de pacientes

Con el objetivo de mejorar la atención y la accesibilidad se acuerda establecer un máximo de 35 pacientes día (26 presenciales, 9 autogestión para Medico de AP, para los especialistas en pediatría estará comprendido por: 18 consultas presenciales, 5 programa niño sano y 2 autogestión).

El número de pacientes tipo establecido en el presente artículo, se actualizará en función del avance del procedimiento de desburocratización.

Artículo 26
Retribución extraordinaria asunción cupo

Se fijará una retribución especifica ante la superación del número de pacientes máximos diarios considerando el exceso como módulos de actividad extraordinaria comprendida en el primer tramo.

Artículo 27
Sustitución de cupo

Cuando los profesionales deban absorber un cupo de pacientes distinto a los suyos correspondientes a otro profesional, se retribuirá dicho incremento como actividad extraordinaria en concepto de productividad variable equivalente a 99 euros por día o su parte proporcional.

Esta medida, así como las ligadas al cupo de pacientes que prevén los artículos 25 y 26 son compatibles entre sí y no excluyentes.

Artículo 28
Proyecto de centros

Se acuerda la presentación de un proyecto de centros con mayor capacidad de resolución.

Artículo 29
Extensión del complemento de atención continuada (Modalidad A)

La modalidad A del complemento de atención continuada que retribuye la realización de actividades relacionadas con la comunidad, durante un período no superior a seis horas mensuales, al margen de la jornada laboral podrá ser percibido por todo el personal Sanitario de Atención Primaria y aquel que cumpliendo los requisitos se determine.

Artículo 30
Unidad específica de desburocratización

Se acuerda la creación de una unidad específica de apoyo a la desburocratización de la actividad, cuya finalidad será la determinación de toda la actividad susceptible de ser desarrollado por profesionales distintos a la propia actividad del médico de AP. Durante el primer trimestre de 2023 se determinarán y se iniciará la implantación de las primeras medidas resultantes.

USAE
UNIÓN SINDICAL Y TÉCNICOS SANITARIOS

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2023/26/1130739

Artículo 31
Grupo de trabajo de la mesa técnica

Durante el segundo semestre del ejercicio 2023, la comisión técnica de la Mesa Sectorial de Sanidad llevará a cabo un estudio sobre la idoneidad y cuantías de los conceptos retributivos, así como su homologación entre diferentes ámbitos. Se priorizarán los de atención continuada modalidad A y B (noches y festivos), cuya actualización se efectuará y calendarizará en el mes de enero del año 2024 a través del procedimiento reglamentario teniendo en cuenta para ello la capacidad presupuestaria.

Capítulo VII
Disposiciones comunes

Artículo 32
Efectos

1. Las medidas adoptadas en este acuerdo resultarán de aplicación en las fechas indicadas en los artículos que las regulan.

2. Respecto de las medidas que se enumeran y para las cuales este acuerdo no fija una fecha de inicio de efectos, se acuerda que deberán ser objeto del correspondiente desarrollo normativo momento en el cual se determinará la fecha de efecto.

3. Las cuantías recogidas en el presente acuerdo no experimentaran incremento alguno durante el ejercicio 2023, siéndoles de aplicación las revisiones oportunas con efectos del ejercicio 2024.

Artículo 33
Comisión de seguimiento y desarrollo

Se constituirá una Comisión de seguimiento y desarrollo del presente acuerdo para entender de cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, desarrollo, aplicación, control y vigilancia del cumplimiento de este en reuniones con periodicidad mensual.

Artículo 34
Paz social

Las partes firmantes de este Acuerdo se comprometen a cumplir lo pactado en el mismo de acuerdo con el principio de buena fe, así como a resolver de manera amistosa cualquier discrepancia que pueda surgir en aplicación del mismo.

U.S.A.E
UNIÓN SINDICAL Y TÉCNICOS SANITARIOS

Como prueba de conformidad, firmamos este acuerdo.

Palma, 22 de diciembre de 2022

	Por las organizaciones sindicales
Por la Administración	SATSE SIMEBAL CESM USAE
	UGT CCOO CSIF

ANEXO I
Acuerdo por el que se regulan las vacaciones, los permisos y otras medidas de conciliación del personal del Servicio de Salud de las Islas Baleares

Preámbulo

El régimen de los permisos y vacaciones del personal estatutario está esencialmente regulado en los artículos 53 y 61 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud, y en el Pacto de 1 de junio de 1993, entre la Administración sanitaria del Estado y las organizaciones sindicales más representativas en el sector, sobre permisos, licencias y vacaciones, el cual está redactado de conformidad con la disposición derogatoria única 2 de la Ley 55/2003.

Por otro lado, también hay que tener en cuenta el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 10 de febrero de 2006, sobre medidas de conciliación de la vida familiar y laboral —ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno del 3 de marzo de 2006 publicado en el BOIB núm. 36, de 11 de marzo—, aplicable al personal funcionario y estatutario representado en la Mesa.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2023/26/1130739

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del estatuto básico del empleado público, dio una nueva redacción al régimen de permisos y licencias, que fue modificado por el artículo 8 del Real decreto ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, y por los artículos 10 y 11 del Decreto ley 5/2012, de 1 de junio, de medidas urgentes en materia de personal y administrativas para la reducción del déficit público del sector público de la comunidad autónoma de las Islas Baleares y de otras instituciones autonómicas, modificados por el Decreto ley 10/2012, de 31 de agosto, y por diversas leyes de aprobación de presupuestos de la comunidad autónoma de las Islas Baleares.

Posteriormente, el Texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público —aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre—introdujo algunas novedades en los preceptos reguladores de los permisos y vacaciones de los empleados públicos.

Asimismo, tras la entrada en vigor del Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se dio una nueva redacción a los artículos 48 y 49 del Texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado modificando sustancialmente el régimen de los permisos de los empleados públicos de manera que actualmente no se pueden regular permisos distintos a los establecidos en dichos artículos.

Finalmente, la entrada en vigor de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre de presupuestos generales del Estado para el año 2021, supuso una nueva modificación de los artículos 48, 49 y 50 del Texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado.

Las disposiciones adicionales decimotercera y decimocuarta del Texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado habilitaron a las administraciones públicas para que, en el ámbito de sus competencias, puedan establecer hasta dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose como máximo en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo, y hasta un máximo de cuatro días de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados por sus funcionarios públicos, respectivamente.

En las Islas Baleares, ambas posibilidades han sido objeto del Acuerdo de la Mesa de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares relativo al retorno de derechos, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 29 de julio de 2016 publicado en el BOIB núm. 97, de 30 de julio.

Por lo que respecta al Servicio de Salud de las Islas Baleares, las previsiones del Acuerdo anterior han sido implementadas por el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 5 de diciembre de 2016, relativo a la calendarización del retorno de los derechos perdidos, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 9 de diciembre de 2016.

Basándose en las consideraciones anteriores, es oportuno pactar este acuerdo, que unifica el régimen de vacaciones, permisos y otras medidas de conciliación del personal estatutario del Servicio de Salud, como norma que tiene en cuenta la peculiaridad específica del cometido asignado a este personal, que es la de garantizar el funcionamiento adecuado de los servicios sanitarios que el Servicio de Salud presta a la población durante todas las horas del año, lo cual le hace merecedor del reconocimiento de las dificultades que el desempeño de sus funciones supone para la conciliación de la vida familiar, al tener que adaptar a menudo el disfrute de los permisos, las vacaciones y las licencias a las necesidades del servicio, situación que no le ocurre —salvo contadas excepciones— al resto del personal del sector público.

ACUERDO

Capítulo I
Disposiciones generales

Artículo 1
Objeto y ámbito de aplicación

1. Este acuerdo tiene por objeto regular las vacaciones, los permisos y otras medidas de conciliación del personal estatutario y del personal funcionario del Servicio de Salud de las Islas Baleares representado en la Mesa Sectorial de Sanidad.

2. Cada vez que este acuerdo mencione al personal estatutario se entenderá comprendido el personal funcionario del Servicio de Salud representado en la Mesa Sectorial de Sanidad.

Artículo 2
Normas procedimentales comunes

1. Estos son los órganos competentes para resolver sobre la concesión, la modificación o la interrupción de las vacaciones, los permisos y otras medidas de conciliación reguladas en este acuerdo:

a) Los gerentes territoriales respecto del personal adscrito a la gerencia territorial.
b) El director de Área de Profesionales y Relaciones Laborales respecto del personal adscrito a los Servicios Centrales del Servicio de Salud.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2023/26/1130739

2. Las solicitudes del personal deben presentarse por medio de un modelo normalizado, ya sea impreso o telemáticamente, y han de contar con la aprobación del jefe o jefa de servicio o de unidad y la del órgano de dirección o gestión de quien se dependa jerárquicamente.

Artículo 3
Normas sustantivas comunes aplicables a todos los permisos

1. Se entiende por *distinta localidad* la que no coincide con la residencia habitual ni con la del puesto de trabajo del empleado público que solicita el permiso.

2. Son *días hábiles,* a efectos del cómputo de los días de disfrute de los permisos regulados en este Acuerdo, los días que no son de descanso o libres en el turno de trabajo de cada empleado público.

3. El personal que tenga una distribución irregular de la jornada —sea de 24 horas, de 12 horas u otra jornada especial distinta a la prevista en la tabla de jornada ponderada anual— podrá disfrutar de los permisos de manera proporcional al número de días anuales de servicio que resulte de su jornada especial, con el máximo previsto legalmente, de modo que pueda cumplir la jornada ponderada anual. A tal efecto, el cómputo de los permisos establecidos en días hábiles, en términos de turnos de jornada ponderada, es el siguiente:

a) Las jornadas de 24 horas incluyen 3 turnos / días hábiles continuados de trabajo (7 horas de jornada de mañana, 7 horas de jornada de tarde y 10 horas de jornada de noche).
b) Las jornadas de 12 horas incluyen 1,5 turnos / días hábiles continuados de trabajo.
c) En el resto de jornadas se calculará la fracción equivalente.

4. Cuando concurra uno o varios supuestos de hecho susceptibles de generar varios permisos en el mismo período de tiempo, los permisos concurrentes no serán acumulables; el profesional afectado podrá optar el de duración más larga.

No obstante, el permiso por matrimonio sí es acumulable a otros permisos que, en su caso, sean concurrentes, los cuales deben disfrutarse de forma continuada e ininterrumpida.

5. Con carácter general, los permisos regulados en este acuerdo deben solicitarse presentando la solicitud, ya sea presencialmente o telemáticamente, en el lugar indicado o por medio de la aplicación habilitada al efecto por cada gerencia. En defecto de un plazo específico establecido al efecto la solicitud debe presentarse con una antelación mínima de diez días hábiles a la fecha del permiso.

Los permisos deben entenderse estimados si la persona interesada no recibe contestación expresa en el plazo de cinco días hábiles a contar desde el día siguiente a la fecha en que haya formalizado la solicitud.

U.S.A.E
UNIÓN SINDICAL Y TÉCNICOS SANITARIOS

El responsable de cada servicio o unidad ha de dejar constancia de la fecha de recepción de la solicitud en las gerencias que no tengan habilitado un sistema telemático para presentar solicitudes.

6. Si el hecho causante del permiso no permite presentar anticipadamente la solicitud, el permiso debe entenderse concedido, sin perjuicio de la obligación de avisar al órgano responsable de cada gerencia y de justificarlo de acuerdo con lo que se establece en el párrafo siguiente.

7. En el plazo de quince días hábiles desde la finalización del permiso, la persona interesada ha de aportar la documentación que en cada caso acredite la concesión del permiso. Salvo que concurra una causa justificada, no aportar esa documentación en el plazo establecido implicará que la gerencia considere el periodo disfrutado como un permiso por asuntos propios o, en su caso, de vacaciones si ya se había disfrutado de los permisos por asuntos propios, circunstancia que comunicará a la persona interesada en un plazo no superior a quince días hábiles desde que se haya reincorporado. Si la persona interesada no dispusiese de días de permiso o de vacaciones con los que compensar la deuda, se le descontará de la nómina el importe económico de los días disfrutados.

8. El personal que haya usado los permisos referidos tiene derecho —una vez finalizado el período de permiso— a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante la ausencia.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2023/26/1130739

Capítulo II
De las vacaciones

Artículo 4
Vacaciones anuales

1. El personal tiene derecho a disfrutar durante cada año natural de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles por cada año

completo de servicio activo, o bien los días que les correspondan en proporción al tiempo de servicio prestado si este es inferior a un año.

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

3. Son días hábiles los días que no sean de descanso o libres en el turno de trabajo de cada trabajador.

4. Dado su carácter irrenunciable, hay que disfrutar de las vacaciones ineludiblemente dentro del año natural al que correspondan, de modo que no pueden ser disfrutadas en otro periodo distinto ni compensarse económicamente salvo en los supuestos previstos expresamente en la normativa vigente. En los casos de renuncia voluntaria hay que garantizar en todo caso el disfrute de las vacaciones devengadas.

Artículo 5
Días adicionales de vacaciones por antigüedad

1. Además de los días de vacaciones establecidos por la normativa básica estatal todo trabajador tiene derecho a los días adicionales de vacaciones anuales siguientes:

a) Un día hábil de vacaciones adicional a partir de los quince años de servicio.
b) Dos días hábiles de vacaciones adicionales a partir de los veinte años de servicio.
c) Tres días hábiles de vacaciones adicionales a partir de los veinticinco años de servicio.
d) Cuatro días hábiles de vacaciones adicionales a partir de los treinta años de servicio.

2. Puede disfrutarse de los días adicionales de vacaciones por antigüedad a partir del año natural siguiente a la fecha en que se cumplan los periodos de servicios señalados en las letras del punto anterior.

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

4. Hay que disfrutar de los días adicionales de vacaciones por antigüedad de acuerdo con las reglas generales del disfrute del periodo vacacional que se establecen en el artículo 6.

USAE
UNIÓN SINDICAL Y TÉCNICOS SANITARIOS

Artículo 6
Periodo de disfrute de las vacaciones

1. El periodo ordinario de vacaciones abarca los meses de junio a septiembre. No obstante, los gerentes territoriales pueden aprobar —con la conformidad previa del titular del órgano competente en materia de recursos humanos en los Servicios Centrales— otros periodos ordinarios de vacaciones en función de las necesidades organizativas y/o asistenciales de los diferentes servicios. Los nuevos periodos de vacaciones aprobados deben notificarse a la Junta de Personal.

2. Dentro del periodo ordinario, debe disfrutarse de las vacaciones preferentemente de manera ininterrumpida. Puede disfrutarse de ellas de manera no consecutiva siempre que las necesidades del servicio lo permitan y el período comprenda un mínimo de cinco días hábiles consecutivos, todo ello sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

3. Se puede autorizar el disfrute de las vacaciones fuera del periodo ordinario establecido siempre que las necesidades del servicio lo permitan. En caso de que se deniegue, la resolución ha de ser motivada.

Artículo 7
Plan de vacaciones

1. A propuesta de los responsables de las distintas unidades o servicios, vistas las solicitudes presentadas por el personal, los órganos competentes han de aprobar antes del día 1 de mayo el plan de vacaciones de la unidad, garantizando en todo caso el funcionamiento normal de los servicios. El plan de vacaciones tiene que publicarse en la intranet corporativa del Servicio de Salud y plasmarse en las planificaciones individuales de cada trabajador.

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

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2023/26/1130739

Artículo 8
Concesión de las vacaciones

1. Para poder cumplir la obligación relativa a la aprobación del plan de vacaciones establecida en el artículo anterior, cada trabajador ha de cursar la solicitud de vacaciones en el periodo establecido al efecto por las gerencias territoriales, que ha de ser el mismo en todas.

2. Las gerencias territoriales han de establecer de oficio un turno vacacional para las personas que no cursen la solicitud en el plazo establecido en el apartado anterior, que ha de notificar a la persona interesada con antelación suficiente.

3. Cuando se trate de solicitudes correspondientes al periodo ordinario, si la solicitud del trabajador no ha recibido respuesta en el plazo de quince días hábiles desde que se haya aprobado el plan de vacaciones, debe entenderse autorizado el disfrute de ese periodo de vacaciones por silencio positivo.

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

5. Por necesidades del servicio motivadas debidamente, el órgano competente puede modificar las vacaciones concedidas, dando audiencia previamente a la persona afectada, por medio de una resolución motivada que debe notificarse con una antelación de quince días, como mínimo, al inicio del período de vacaciones.

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

6. Los turnos vacacionales deben distribuirse respetando el plan de vacaciones de cada una de las unidades, siempre que se mantenga correctamente su funcionalidad.

7. Si se producen nuevas incorporaciones de personal a una unidad o un servicio, debe respetarse la programación de vacaciones de la unidad de destino, de modo que habrá que acoplar a las personas incorporadas para el disfrute de sus vacaciones según las necesidades asistenciales de la unidad o del servicio de destino.

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

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

U.S.A.F.
UNION SINDICAL Y TECNICOS SANITARIOS

Artículo 9
Interrupción de las vacaciones

1. Si las situaciones de permiso por nacimiento para la madre biológica, de permiso del progenitor distinto de la madre biológica por nacimiento, de incapacidad temporal o de riesgo durante la lactancia o el embarazo impiden iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que corresponden, o si una vez iniciado el periodo de vacaciones sobreviene una de las situaciones mencionadas, debe reconocerse a la persona afectada un crédito de días de descanso igual al tiempo en que haya estado de baja en el periodo de vacaciones. Dicho crédito de días puede hacerse efectivo aunque haya terminado el año natural al que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del año en que se hayan originado.

2. En caso de interrupción de las vacaciones por alguna de las circunstancias previstas en el apartado anterior, debe disfrutarse de ellas de manera ininterrumpida al finalizar el periodo de baja laboral o la situación que haya provocado la interrupción.

Artículo 10
Supuestos especiales

1. Los veintidós días hábiles de vacaciones están incluidos en la tabla aprobada por el correspondiente acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se establezca una jornada ponderada anual y otras jornadas anuales del personal estatutario del Servicio de Salud. Por consiguiente, el disfrute de las vacaciones no modifica el número de jornadas de trabajo de mañana, tarde y/o noche que corresponda a cada cual de acuerdo con su jornada ponderada anual.

2. En caso de fraccionamiento de las vacaciones en dos periodos o más, la suma ha de ser de veintidós días hábiles.

3. El personal que tenga una distribución irregular de su jornada —sea de 24 horas u otra jornada especial distinta a la prevista en la tabla de jornada ponderada anual— puede disfrutar de las vacaciones de manera proporcional al número de horas anuales de servicio que resulte de su

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2023/26/1130739

jornada especial, con el máximo previsto legalmente, de modo que pueda cumplir la jornada ponderada anual.

4. El personal que acceda a la jubilación puede disfrutar de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda hasta la fecha en que esté prevista la baja. Del mismo modo debe actuarse con quienes, iniciado el año natural, dejen de prestar servicio en el Servicio de Salud porque hayan accedido a cualquier situación administrativa prevista en la legislación vigente.

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

5. Si la fecha de la jubilación o de acceso a la situación administrativa no se hubiera conocido con antelación suficiente y se hubiera disfrutado de más días de vacaciones de los que correspondiesen por la prestación de servicios, se deducirán en la liquidación pertinente los haberes correspondientes a los días de vacaciones disfrutados en exceso.

6. Al personal que haya tenido permiso sin sueldo y disfrutado de más días de los que le correspondían de vacaciones por la prestación de sus servicios se le deducirán en la liquidación pertinente los haberes correspondientes a los días disfrutados de más.

7. Al personal que disfrute de un permiso de reducción de jornada le corresponde un periodo vacacional proporcional a la jornada realmente trabajada. A tal efecto, deben tomarse como baremo las horas de jornada anual efectivamente trabajadas.

8. Para el personal que disfrute de un permiso de reducción de jornada de forma acumulada se establece, como regla general, que tiene que disfrutar de los días hábiles de vacaciones por año natural de forma proporcional entre los días de prestación presencial y los de prestación no presencial.

9. El personal que esté prestando servicio en la modalidad de teletrabajo ha de disfrutar de estos días de permiso de forma proporcional entre los días de prestación presencial y los de prestación no presencial.

Capítulo III
Permisos del personal

Artículo 11
Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario

1. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad se tiene derecho a un permiso de tres días hábiles cuando haya tenido lugar en la misma localidad del trabajador y de cinco días hábiles si ha tenido lugar en una localidad distinta.

Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso correspondiente es de dos días hábiles cuando haya tenido lugar en la misma localidad del trabajador y de cuatro días hábiles si ha tenido lugar en una localidad distinta.

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

3. En caso de fallecimiento, el cómputo del permiso se inicia a elección de la persona interesada, o bien el día en que tenga lugar el óbito o a partir del primer día hábil siguiente. El disfrute del permiso debe ser de forma continuada y no se puede fragmentar en períodos distintos.

4. En caso de accidente o enfermedad grave, el cómputo del permiso se inicia a elección de la persona interesada, y hay que disfrutar de este de forma continuada mientras dure el supuesto de hecho causante.

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

6. Puede disfrutarse del permiso una sola vez, por una misma causa y un mismo sujeto causante dentro de los seis meses naturales siguientes a la fecha en que se haya producido el hecho que haya motivado el permiso.

7. El hecho causante, en caso de fallecimiento, debe acreditarse aportando el certificado de defunción y, en el resto de supuestos, aportando un informe del médico general o especialista al que esté adscrito el sujeto causante del permiso según el modelo oficial, un certificado del

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2023/26/1130739

centro sanitario donde haya tenido lugar la hospitalización, acompañado —en su caso— del informe que acredite la necesidad del reposo domiciliario.

Artículo 12
Permiso por traslado de domicilio

1. Se concederá un día hábil de permiso con motivo de traslado de domicilio sin cambio de municipio de residencia y tres días hábiles de permiso si el traslado de domicilio supone cambiar de municipio.

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

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

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

Artículo 13
Permiso por concurrencia a exámenes finales y otras pruebas definitivas de aptitud

1. Se concederá un permiso para concurrir a exámenes finales y otras pruebas definitivas de aptitud cuando se trate de estudios para obtener un título oficial, académico o profesional o para participar en pruebas de los procesos selectivos a puestos de las administraciones públicas. El permiso comprende las horas de la jornada laboral necesarias para esta finalidad, incluyendo el tiempo indispensable para trasladarse al lugar de la prueba. Si el examen o la prueba tiene lugar fuera de la jornada laboral, no hay motivo para conceder el permiso salvo por el tiempo mínimo indispensable para trasladarse al lugar de la prueba, que en ningún caso puede comprender un día distinto a aquel en que se haga el examen o la prueba.

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

3. Este permiso debe justificarse por medio de un certificado que acredite el hecho de haber acudido al examen o a la prueba, expedido por el centro correspondiente y en el que deben constar el lugar, el día y la hora del examen o la prueba.

Artículo 14
Permiso por el tiempo indispensable para cumplir deberes inexcusables de carácter público o personal o atender deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y la vida laboral

1. El personal tiene derecho a los permisos necesarios, cuya duración ha de ser por el tiempo indispensable de la jornada laboral, para cumplir deberes inexcusables de carácter público o personal o para atender deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y la vida laboral, siempre que no puedan cumplirse fuera del horario de trabajo.

2. El deber inexcusable debe ser personalísimo y, en todo caso, debe justificarse debidamente la imposibilidad de cumplirlo fuera de la jornada laboral. Al efecto de este permiso, se entiende por *deber inexcusable de carácter público o personal* lo siguiente:

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

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2023/26/1130739

3. Se consideran deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y la vida laboral el ejercicio de actividades vinculadas directamente al ámbito familiar de la persona titular del derecho, siempre que sus familiares estén en una situación de dependencia directa con aquella y no se trate de una situación protegida específicamente por algún otro permiso regulado en este acuerdo.

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

a) El acompañamiento de hijos menores de edad, de familiares que dependan directamente del solicitante, así como el acompañamiento de personas con alguna discapacidad física, psíquica o sensorial a visitas médicas de facultativos especialistas de área, a tratamientos de quimioterapia, radioterapia y diálisis, y a intervenciones médicas invasivas (biopsia, colonoscopia, gastroscopia y otras de características similares), cursando previamente la solicitud del permiso, en la que debe indicarse la hora prevista.
Si se solicita este permiso para acompañar a un hijo discapacitado mayor de edad, debe acreditarse que necesita acompañamiento porque no puede valerse por sí mismo a causa de su discapacidad, una enfermedad o su estado de salud.
Asimismo, a este efecto se consideran *familiares que dependen directamente del solicitante* los familiares consanguíneos o por afinidad de primer grado que, dado su estado de salud, no puedan valerse por sí mismos para acudir a la consulta. También tienen esta consideración los familiares consanguíneos o por afinidad de segundo grado que convivan con el trabajador y sufran alguna enfermedad muy grave que les impida valerse por sí mismos para acudir a la consulta.
Al efecto de este apartado se entiende por *enfermedad muy grave* las que están incluidas en el anexo del Real decreto 1148/2011 o, en su caso, en la normativa que resulte de aplicación.
b) La asistencia a reuniones de coordinación ordinaria con finalidades psicopedagógicas en el centro de educación especial o de atención precoz donde reciba tratamiento el hijo con discapacidad, o bien para acompañarlo si tiene que recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario, por el tiempo indispensable para llevar a cabo estas actuaciones. Pueden disfrutar de este permiso únicamente el padre o la madre en el supuesto de que ambos trabajen, de modo que el solicitante tiene que acreditar documentalmente que el otro progenitor trabaja y que no disfruta del permiso solicitado por el mismo motivo.
c) La estancia en el área de urgencias o en la unidad pediátrica de estancia corta de un hijo menor de edad o incapacitado. Solo una de las personas que tengan la patria potestad o tutela puede disfrutar de este permiso.
d) En todo caso, se concederá este permiso al trabajador por la totalidad de la jornada de trabajo durante los días que dure la estancia en el supuesto de que el menor y quien tenga su patria potestad o tutela residan en Mallorca, Menorca, Ibiza o Formentera, y cuando el ingreso tenga lugar en un hospital de otra isla o de otra comunidad autónoma. Solo una de las personas que tengan la patria potestad o tutela puede disfrutar de este permiso.

5. La duración de los permisos regulados en este artículo se limita al tiempo indispensable para cumplir los deberes que los justifican. El tiempo indispensable —salvo justificación documental— está limitado a un máximo de cuatro horas de duración. En todo caso, se entenderá justificado un plazo superior en los supuestos en que la legislación específica prevea un plazo superior y cuando el cumplimiento del deber exija desplazarse a otra isla o a otra comunidad autónoma; en este caso el permiso se concederá por el día completo.

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

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

Artículo 15
Permiso por asuntos particulares o de libre disposición

1. Se tiene derecho a un permiso por asuntos particulares o de libre disposición de seis días por cada año natural (o los que correspondan en proporción, operando la fracción a favor del trabajador si el primer decimal es igual o superior a 5), sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

2. Asimismo, se tiene derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, que se incrementa en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Se puede disfrutar de estos días a partir del momento en que se devenguen.

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

3. El periodo de disfrute abarca desde el día 1 de enero hasta el 30 de abril del año siguiente, aunque está supeditado a las necesidades del servicio. La denegación debe ser motivada debidamente.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2023/26/1130739

4. La solicitud de este permiso debe cursarse con una antelación mínima de quince días hábiles a la fecha prevista —salvo en casos excepcionales— y debe ser autorizado en el plazo de los siete días hábiles anteriores a la fecha prevista. En todo caso, a falta de resolución expresa, las solicitudes deben entenderse estimadas por silencio positivo.

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

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

Artículo 16
Permiso por matrimonio y uniones de hecho

1. Se concede un permiso de quince días naturales por motivos de matrimonio, inmediatamente anteriores o posteriores al hecho causante (a elección del solicitante).

2. Este permiso también se concede en el supuesto de uniones de hecho inscritas en un registro oficial de parejas de hecho. En cambio, los convivientes que disfruten de este permiso y que después contraigan matrimonio entre sí no tienen derecho a disfrutar de un nuevo permiso por esta causa.

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

4. Este permiso puede acumularse a las vacaciones anuales, habiéndolo solicitado previamente, aunque condicionado a las necesidades del servicio, motivadas debidamente. Debe justificarse por medio del libro de familia, certificación de matrimonio o un certificado de inscripción en un registro oficial de uniones de hecho.

5. El permiso por matrimonio es acumulable a otros permisos previstos en este acuerdo, de modo que los que resulten concurrentes deben ser disfrutados de forma continuada e ininterrumpida.

Artículo 17
Permiso para formar parte de una candidatura en elecciones de carácter político

Todo trabajador que se presente como candidato en un proceso electoral debe ser dispensado —habiéndolo solicitado de forma acreditada debidamente— de prestar servicio en su unidad durante el tiempo que dure la campaña electoral, en los términos previstos en el artículo 13.5 del Real decreto 605/1999, de 16 de abril, de regulación complementaria de los procesos electorales.

Artículo 18
Permiso para desempeñar funciones de representación sindical o del personal

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

Artículo 19
Permiso para formación

1. Los órganos competentes deben conceder un permiso retribuido para asistir a cursos de capacitación organizados por el Servicio de Salud de las Islas Baleares, por otras administraciones públicas o por organizaciones sindicales o entidades sin ánimo de lucro, que se impartan en virtud de convenios suscritos con las administraciones públicas o con universidades, o bien que hayan sido acreditados y/o subvencionados por aquellas, que tengan lugar durante el horario de trabajo y que tengan alguno de estos objetos:

a) La formación del personal para adquirir aptitudes o habilidades necesarias para desempeñar de manera adecuada y eficiente las funciones propias del puesto de trabajo.
b) La formación del personal en materia de prevención de riesgos laborales relacionada con su puesto de trabajo.
c) La adaptación del personal a un nuevo puesto de trabajo o la implantación de nuevas tecnologías o técnicas que sea imprescindible dominar para desempeñar correctamente las funciones del puesto de trabajo.

2. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este acuerdo tiene derecho a disfrutar de un permiso —percibiendo sus retribuciones— con un límite máximo de 40 horas al año para asistir a cursos, jornadas y congresos de perfeccionamiento profesional que tengan lugar

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2023/26/1130739

durante el horario de trabajo y cuyo contenido esté relacionado directamente con la categoría profesional o la carrera profesional correspondiente, con la autorización previa del superior jerárquico y siempre que las necesidades del servicio —motivadas debidamente— lo permitan.

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

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

3. Pueden concederse permisos con retribución total o parcial, sin perjuicio de las indemnizaciones que, por razón del servicio, correspondan además del abono de los gastos de matriculación, tasas y otros con motivo de estudios o asistencia a cursos de formación o especialización, o a cualquier otra actividad formativa que tenga relación directa con las funciones de los servicios sanitarios y resulten de interés relevante para el centro de trabajo o para el propio Servicio de Salud. Como requisito previo para conceder dichos permisos se exigirá el compromiso del trabajador de continuar vinculado al Servicio de Salud durante los plazos que se establezcan en la resolución de concesión, que empezarán a contar desde la finalización del permiso. Incumplir ese compromiso obligará al trabajador a devolver la parte proporcional de las cantidades percibidas durante el permiso.

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

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

5. Los permisos anteriores deben solicitarse con una antelación mínima de quince días y deben entenderse estimados si el interesado no recibe contestación expresa en el plazo de cinco días hábiles a contar desde el día siguiente a la fecha en que haya cursado la solicitud.

USAE
UNIÓN SINDICAL Y TÉCNICOS SANITARIOS

Capítulo IV
Permisos para la conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y por ser víctima de actividad terrorista

Artículo 20
Permiso por lactancia de un hijo menor de doce meses

1. Por lactancia de un hijo menor de doce meses se tiene derecho a una hora de ausencia del trabajo, que puede dividirse en dos fracciones. Con la misma finalidad, este derecho puede sustituirse por una reducción de la jornada normal de media hora al inicio y al final de la jornada o de una hora al inicio o al final de la jornada.

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

2. Se puede solicitar sustituir el tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Se puede disfrutar de esta modalidad únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, del permiso por adopción, guarda o acogimiento o del permiso para el progenitor diferente de la madre biológica.

3. Cuando se disfrute del permiso acumulándolo en jornadas completas, la acumulación ha de ser por el tiempo que corresponda desde el inicio del disfrute hasta que el menor haya cumplido doce meses. Por lo tanto, debe acumularse el tiempo correspondiente y calcular las jornadas —o, en su caso, los turnos completos— que correspondan atendiendo a la jornada laboral de cada trabajador.

4. El disfrute de este permiso acumulado en jornadas —o, en su caso, turnos completos— está condicionado a la incorporación del trabajador a su puesto de trabajo y permanecer ahí posteriormente. En los casos en que la relación de servicio finalice o se suspenda antes de que el menor haya cumplido doce meses —salvo que se trate de una suspensión motivada por incapacidad temporal— se descontarán los días disfrutados y no generados y, a petición del trabajador, se compensarán con vacaciones y días de permiso por asuntos propios, con un descuento en la nómina o, en su caso, reintegrando las cuantías percibidas indebidamente.

5. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2023/26/1130739

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

7. El procedimiento para conceder este permiso se inicia a instancia del interesado, que en la solicitud debe concretar la franja horaria y el período del permiso. Así mismo, tiene que aportar un certificado de nacimiento o una fotocopia del libro de familia.

Artículo 21
Permiso por nacimiento para la madre biológica

1. Este permiso tiene una duración de dieciséis semanas; las seis semanas inmediatamente posteriores al parto han de ser en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas.

Este permiso se ampliará dos semanas en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una semana para cada progenitor.

Asimismo, la duración del permiso se ampliará también dos semanas por cada hijo anterior que, en el momento del parto, tenga menos de dos años, una semana para cada progenitor, y una semana más por cada hijo anterior que, en el momento del parto, tenga más de dos años y menos de cuatro; en este caso, el disfrute del permiso será de libre disposición para cualquiera de los progenitores.

2. Si ambos progenitores trabajan, una vez transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de este permiso puede ser disfrutado —a voluntad de los progenitores— de manera interrumpida desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo haya cumplido doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá para cada período de disfrute un preaviso de, al menos, quince días y que sea por semanas completas.

3. Podrá disfrutarse de este permiso a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, de conformidad con las reglas establecidas en este acuerdo.

4. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato esté hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

5. En caso del fallecimiento de la madre, el otro progenitor puede hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. La madre también puede hacer uso de la totalidad de este permiso —incluyendo las semanas de disfrute exclusivo del otro progenitor— en caso de defunción, carencia o incapacidad absoluta del otro progenitor para hacerse cargo del bebé.

6. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de duración del permiso no se reducirá, salvo que se solicite la reincorporación al puesto de trabajo una vez completadas las seis semanas de descanso obligatorio.

U.S.A.E
UNIÓN SINDICAL Y TÉCNICOS SANITARIOS

7. Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio se puede participar en los cursos de formación que convoque la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

8. El procedimiento para conceder este permiso se inicia a instancia del interesado, que para solicitar el disfrute anticipado ha de adjuntar el parte médico correspondiente que acredite que la trabajadora está dentro del período de diez semanas antes del parto. Posteriormente deberá acreditarse la fecha del parto presentando el libro de familia, un certificado médico o un certificado expedido por el Registro Civil.

Artículo 22
Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento temporal o permanente

1. Este permiso tiene una duración de dieciséis semanas. Debe disfrutarse de seis de esas semanas a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se haya constituido la adopción o de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento.

Este permiso se ampliará dos semanas en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una semana para cada progenitor.

Asimismo, la duración del permiso se ampliará dos semanas por cada hijo anterior que, en el momento de hacerse efectiva la adopción o el acogimiento, tenga menos de dos años, una semana para cada progenitor, y una semana más por cada hijo anterior que, en el momento de hacerse efectiva la adopción o el acogimiento, tenga más de dos años y menos de cuatro; en este caso, el disfrute del permiso será de libre disposición para cualquiera de los progenitores.

Si ambos progenitores trabajan, una vez transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de este permiso puede ser disfrutado de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar desde el nacimiento del hijo o bien desde la resolución judicial por la que se haya constituido la adopción o desde la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá para cada período de disfrute un preaviso de, al menos, quince días y será por semanas completas.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2023/26/1130739

En ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

2. Podrá disfrutarse de este permiso a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, de conformidad con las reglas establecidas en este acuerdo.

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

Independientemente del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto que se prevé, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento —tanto temporal como permanente— puede iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

4. Uno de los dos progenitores puede usar la totalidad de este permiso, incluyendo las semanas de disfrute exclusivo del otro progenitor, en caso de defunción, carencia o incapacidad absoluta del otro progenitor para hacerse cargo del menor adoptado o acogido.

5. El procedimiento para conceder este permiso se inicia a instancia del interesado, que en la solicitud debe concretar la franja horaria y el período del permiso. En los supuestos de adopción o acogimiento en el ámbito estatal, hay que adjuntar a la solicitud una copia de la decisión administrativa o de la resolución judicial que la ampara. En los supuestos de adopción o acogimiento de ámbito internacional, hay que adjuntar a la solicitud la documentación que justifique la preasignación del menor, sin perjuicio de acreditarla posteriormente aportando una copia de la decisión administrativa o de la resolución judicial que la ampara.

6. Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio se puede participar en los cursos de formación que convoque la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo son los que establezcan el Código civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen. El acogimiento temporal debe tener una duración no inferior a un año.

Artículo 23
Permiso para el progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo

1. Este permiso tiene una duración de dieciséis semanas; las seis semanas inmediatamente posteriores al hecho causante han de ser en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará dos semanas, una para cada progenitor, en el supuesto de discapacidad del hijo y por cada hijo a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, de las cuales debe disfrutarse a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento o de la resolución judicial por la que se haya constituido la adopción.

Asimismo, la duración del permiso se ampliará dos semanas por cada hijo anterior que en el momento del hecho causante tenga menos de dos años, una semana para cada progenitor, y una semana más por cada hijo anterior que en el momento del hecho causante tenga más de dos años y menos de cuatro. En este caso, el disfrute del permiso será de libre disposición para cualquiera de los progenitores.

2. Este permiso puede distribuirse siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores al hecho causante.

3. Si ambos progenitores trabajan, una vez transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de este permiso puede ser disfrutado de manera interrumpida dentro de los doce meses desde el hecho causante. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá para cada período de disfrute un preaviso de, al menos, quince días y que sea por semanas completas

En el caso de que se opte por disfrutar de este permiso con posterioridad a la decimosexta semana del permiso de la madre biológica por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso ha solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas (artículo 20), el cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica comenzará al finalizar aquel período.

4. Puede disfrutarse de este permiso a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, de conformidad con las reglas establecidas en este artículo.

5. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato esté hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2023/26/1130739

6. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de duración del permiso no se reducirá, salvo que una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

7. Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se puede participar en los cursos de formación que convoque la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

8. El procedimiento para conceder este permiso se inicia a instancia del interesado, que en la solicitud ha de concretar la franja horaria y el período del permiso. Así mismo, tiene que aportar el certificado de nacimiento o una copia de la resolución administrativa o judicial correspondiente.

Artículo 24
Características comunes al permiso por nacimiento para la madre biológica, al permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo y al permiso por adopción, por guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente

1. En los casos previstos en los artículos 21, 22 y 23 de este acuerdo, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computa como de servicio efectivo a todos los efectos y se garantiza la plenitud de derechos económicos de la empleada —y, en su caso, del otro progenitor— durante todo el periodo de duración del permiso y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute del permiso si, de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

El personal que haya hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tienen derecho —una vez finalizado el periodo de permiso— a reintegrarse a su puesto de trabajo en los términos y en las condiciones que les resulten más favorables al disfrute del permiso y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

2. Los periodos de suspensión de la relación de servicios derivados de los permisos establecidos en los artículos 21, 22 y 23 de este acuerdo pueden disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, con el acuerdo previo entre el órgano competente y el trabajador, supeditado en todo caso a las necesidades del servicio, motivadas debidamente.

3. Condiciones para que puedan disfrutarse a tiempo parcial:

a) Es imprescindible una resolución previa dictada al efecto por el órgano competente en la que se reconozca el disfrute del permiso a tiempo parcial. En estos supuestos, la jornada trabajada a tiempo parcial no puede ser inferior al 50 % de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo.
b) El disfrute a tiempo parcial puede solicitarse en dos momentos diferentes:

1) Una vez que haya finalizado el periodo de descanso obligatorio e ininterrumpido establecido en cada uno de los permisos.
2) Posteriormente; puede extenderse a todo el periodo de descanso o a una parte, sin perjuicio de lo que dispone el punto siguiente.

c) El disfrute a tiempo parcial debe ajustarse a las reglas siguientes:

1) El periodo durante el que se disfruta del permiso ha de ampliarse proporcionalmente en función de la jornada de trabajo.
2) El disfrute del permiso ha de ser ininterrumpido. Una vez acordado, solo puede modificarse por medio de una nueva solicitud cursada por el solicitante por causas relacionadas con su salud o la del menor.
3) Sin perjuicio de los plazos de resolución previstos para cada permiso, los cambios en la modalidad de disfrute (tiempo completo / tiempo parcial) tienen efecto a partir del primer día hábil del mes siguiente al de la fecha de la solicitud.
4) Durante el periodo de disfrute de estos permisos, los trabajadores no pueden hacer jornadas complementarias.

d) Los permisos de disfrute a tiempo parcial son incompatibles con la reducción de jornada por hijos menores de catorce años, con la reducción de jornada por lactancia, con la acumulación de la lactancia y con la reducción de jornada por el cuidado de un familiar de primer grado.

Artículo 25
Permiso por gestación

1. Las trabajadoras que estén embarazadas tienen derecho a un permiso retribuido a partir del primer día de la semana 37 del embarazo hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso puede iniciarse el primer día de la semana 35 del embarazo.

2. El procedimiento para conceder este permiso se inicia a instancia de la trabajadora; a la solicitud debe adjuntar un parte médico expedido

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2023/26/1130739

por el facultativo competente que acredite que la trabajadora está embarazada.

Artículo 26
Permiso por razón de violencia de género o de violencia sexual

1. Las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género o de violencia sexual tienen derecho a una reducción de la jornada con la disminución proporcional de sus retribuciones, o bien a la reordenación del tiempo de trabajo adaptando su horario o aplicando el horario flexible u otra forma de ordenación del tiempo de trabajo en los términos que se establezcan en el plan de igualdad aplicable o, en su defecto, en una resolución del órgano competente.

En el supuesto del párrafo anterior, la trabajadora mantendrá íntegras sus retribuciones si reduce la jornada un tercio o menos.

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

3. Las faltas de asistencia o de puntualidad —totales o parciales— de las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género o de violencia sexual tienen la consideración de *justificadas* por el tiempo y en las condiciones que determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda, sin perjuicio de que estas faltas deban comunicarse lo antes posible.

4. Debe cursarse una solicitud para disfrutar de este permiso dirigida al órgano responsable de la gestión de personal adjuntando cualquiera de las acreditaciones siguientes:

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

5. Este permiso puede disfrutarse de forma acumulada en jornadas completas o diariamente en forma de reducción horaria, con el acuerdo previo entre el órgano competente y la trabajadora, supeditado en todo caso a las necesidades del servicio, motivadas debidamente.

U.S.A.+
UNIÓN SINDICAL Y TÉCNICOS SANITARIOS

Artículo 27
Permiso por ser víctima de actividad terrorista

1. Para hacer efectivo el derecho a la protección y a la asistencia social integral, toda persona que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de actividad terrorista, su cónyuge —o la persona con una relación de afectividad análoga— y los hijos del personal herido o fallecido (siempre que tenga la condición de empleados públicos y víctima del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente), y también toda persona amenazada según los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de reconocimiento y protección integral a las víctimas del terrorismo, y con el reconocimiento previo del Ministerio del Interior o de una sentencia judicial firme, tienen derecho a la reducción de hasta el 50 % de la jornada con la disminución proporcional de la retribución, o bien a la reordenación del tiempo de trabajo adaptando el horario, aplicando el horario flexible u otra forma de ordenación del tiempo de trabajo aplicable en el Servicio de Salud.

2. Las medidas mencionadas en el apartado anterior deben adoptarse y mantenerse en el tiempo mientras resulten necesarias para la protección y la asistencia social integral de la persona a quien se conceden, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que esté sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

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

4. Este permiso puede disfrutarse de forma acumulada en jornadas completas o diariamente en forma de reducción horaria, con el acuerdo previo entre el órgano competente y el trabajador, supeditado en todo caso a las necesidades del servicio, motivadas debidamente.

Artículo 28
Permiso por exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto

Las trabajadoras tienen derecho a ausentarse del puesto de trabajo por exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que tengan lugar en algún centro sanitario de las Islas Baleares durante el tiempo necesario para llevarlos a cabo, con la justificación previa de la necesidad de que sean dentro de la jornada de trabajo. Este permiso es extensivo al otro progenitor.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2023/26/1130739

Artículo 29
Permiso para obtener la declaración de idoneidad en los casos de adopción, acogimiento o guarda con finalidades de adopción

El personal tiene derecho a ausentarse del puesto de trabajo para asistir a las preceptivas sesiones de información y preparación y los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad en los casos de adopción o acogimiento o guarda con finalidades de adopción, con la justificación previa de la necesidad de que sean dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 30
Permiso por tratamientos de fecundación asistida

Las trabajadoras tienen derecho a ausentarse del puesto de trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida que tengan lugar en algún centro sanitario de las Islas Baleares durante el tiempo necesario para llevarlas a cabo y para el reposo correspondiente, en su caso, con la justificación previa de la necesidad de que sean dentro de la jornada de trabajo. Este permiso pueden disfrutarlo simultáneamente los dos progenitores en caso de que ambos trabajen.

Capítulo V
Permisos no retribuidos

Artículo 31
Permiso por asuntos propios

1. Puede concederse un permiso sin sueldo por asuntos propios con una duración máxima de hasta tres meses anuales, subordinado a las necesidades del servicio. Para facilitar la cobertura de la plaza, la solicitud del permiso —salvo excepciones justificadas— ha de ser como mínimo por semanas, quincenas o meses completos.

2. Este permiso no da derecho a retribución alguna. No obstante, el trabajador ha de estar de alta en el régimen de la Seguridad Social, y persiste la obligación de cotizar en los términos previstos por la normativa de la Seguridad Social.

Artículo 32
Permiso por formación

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

2. La duración máxima ha de ser de doce meses cada tres años si es por interés exclusivo del trabajador o de dieciocho meses cada tres años si es por interés del Servicio de Salud.

3. Si es por interés exclusivo del trabajador, no tiene derecho a percibir retribución alguna, si bien no causará baja en el régimen de la Seguridad Social.

4. Si el permiso se concede por interés del Servicio de Salud, el trabajador tiene derecho a recibir íntegras sus retribuciones. En este caso debe constar expresamente en la resolución de concesión y hay que informar de ello a la Junta de Personal.

Artículo 33
Disposiciones comunes a los permisos sin sueldo

1. Si el solicitante de los permisos previstos en este capítulo tiene la condición de personal temporal, a la hora de conceder el permiso hay que tener en cuenta el motivo que justificó su nombramiento.

2. No se puede disfrutar de los permisos previstos en este capítulo durante el periodo ordinario de vacaciones ni las fiestas de Navidad o Semana Santa, ni puede acumularse el disfrute de esos permisos con las vacaciones anuales ordinarias ni las fiestas de Navidad o Semana Santa ni los días de permiso por asuntos propios solicitados en dichas fechas, salvo en situaciones excepcionales, justificadas debidamente. Esta limitación solo es aplicable en los supuestos de permisos sin sueldo de duración inferior a doce meses.

3. Las solicitudes de permisos sin sueldo deben estar justificadas por el interesado, con objeto de valorar la autorización. Cada solicitud se estudia individualmente, y la concesión o la denegación están condicionadas a las razones aducidas en la solicitud y en la incidencia en el servicio o en la unidad correspondiente. La denegación del permiso debe notificarse por escrito y ha de ser motivada debidamente.

4. La renuncia a los permisos, una vez concedidos, debe cursarse con una antelación de quince días hábiles a la fecha prevista si se trata de un permiso que no supere un mes y con una antelación de treinta días hábiles si se trata de un permiso que supere el periodo de un mes.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2023/26/1130739
USAF UNIÓN SINDICAL Y TÉCNICOS SANITARIOS

5. El tiempo de disfrute de los permisos previstos en este capítulo es computable a efectos de antigüedad. En el caso del personal temporal, el permiso queda sometido a todas las vicisitudes que pueda sufrir la plaza que ocupa como tal.

6. La solicitud de un permiso que no supere un mes debe cursarse con una antelación mínima de quince días hábiles a la fecha solicitada (o al inicio del periodo solicitado). Ha de resolverse y notificarse al interesado en los siete días hábiles previos a la fecha solicitada (o al inicio del periodo solicitado). Tiene que entenderse autorizado por silencio positivo y la denegación ha de ser motivada.

7. La solicitud de un permiso que supere el periodo de un mes debe cursarse con una antelación mínima de treinta días hábiles a la fecha solicitada (o al inicio del periodo solicitado). Ha de resolverse y notificarse al interesado en los quince días hábiles previos a la fecha solicitada (o al inicio del periodo solicitado). Tiene que entenderse autorizado por silencio positivo y la denegación ha de ser motivada.

Capítulo VI
Permisos para la cooperación sanitaria

Artículo 34
Tipos de permiso y definiciones

Se consideran permisos para la cooperación sanitaria los siguientes:

a) Permiso para participar en programas y proyectos de cooperación y ayuda al desarrollo.
b) Permiso para participar en emergencias humanitarias.

Artículo 35
Permiso para participar en programas y proyectos de ayuda y cooperación al desarrollo

1. Se puede autorizar la participación en programas y proyectos de ayuda y cooperación al desarrollo gestionados por una organización no gubernamental calificada por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y avalada oficialmente por el ministerio competente en materia de cooperación o por una organización internacional que, en cada caso concreto, señale el Ministerio de Asuntos exteriores y Cooperación mediante la AECID.

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

U.S.A.E
UNIÓN SINDICAL Y TÉCNICOS SANITARIOS

3. El interesado tiene que presentar la solicitud junto con la documentación que acredite la calificación de la organización que impulsa el programa o proyecto de cooperación al desarrollo, la descripción del proyecto, el lugar donde se desarrollará la participación del solicitante en el proyecto y la duración prevista.

4. La concesión del permiso está siempre condicionada a las necesidades del servicio: se entiende que las necesidades del servicio hacen posible conceder el permiso si en la unidad afectada seguirán prestando servicio como mínimo el 75 % de sus efectivos.

En todo caso, es necesario un informe previo favorable del responsable de la unidad donde preste servicio el solicitante para acreditar que siempre estará garantizada una prestación eficiente del servicio.

5. Como norma general, la solicitud del permiso debe cursarse con una antelación mínima de un mes y el órgano competente ha de resolver la solicitud en el plazo máximo de quince días hábiles.

Sin embargo, excepcionalmente y cuando la finalidad del programa o proyecto lo requiera, puede solicitarse el permiso con una antelación mínima de siete días hábiles. En este caso, el órgano competente ha de resolver la solicitud en el plazo máximo de tres días hábiles.

La denegación del permiso tiene que estar siempre suficientemente motivada.

6. La solicitud del permiso debe tramitarse con carácter prioritario, lo antes posible. En todo caso, debe entenderse que se ha concedido el permiso si no se ha dictado una resolución expresa una vez transcurridos los plazos establecidos en este artículo.

Artículo 36
Permiso para participar en emergencias humanitarias

1. Puede autorizarse la concesión de un permiso para participar en emergencias humanitarias al personal incluido en el ámbito de aplicación de este acuerdo.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2023/26/1130739

Se considera *emergencia humanitaria* la situación definida como tal por la Organización de las Naciones Unidas mediante la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios del Secretariado General y del Comité Internacional de la Cruz Roja.

También tienen la consideración de *emergencia humanitaria* las denominadas «emergencias sobrevenidas» y las crisis humanitarias prolongadas en el tiempo, que tiene que comunicar conjuntamente la AECID y el ministerio competente en materia de cooperación.

2. En todo caso, puede autorizarse la participación en emergencias humanitarias siempre que las actuaciones o los proyectos sean promovidos por una ONG calificada por la AECID o por un organismo internacional avalado por la AECID.

3. El permiso puede concederse por una duración máxima de tres meses. Excepcionalmente, puede prorrogarse hasta un máximo de seis meses de duración, siempre con la justificación previa de la necesidad del programa que se desarrollará.

4. El permiso regulado en este artículo es un permiso retribuido parcialmente siempre que la duración sea inferior a tres meses. Durante la duración del permiso, el interesado percibirá íntegramente todas las retribuciones básicas que percibía en su lugar de trabajo de origen.

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

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

6. Excepcionalmente, de acuerdo con lo que prevé el punto 3 precedente, el permiso regulado en este artículo puede prorrogarse por un periodo superior a tres meses. En este caso, durante la prórroga el permiso tendrá carácter de no retribuido.

7. El interesado tiene que presentar la solicitud junto con la documentación que acredite la calificación de la organización no gubernamental o el aval del organismo internacional que impulsa el programa de cooperación y ayuda humanitaria, la descripción del proyecto, el lugar donde se desarrolla la participación del solicitante en el proyecto y la duración prevista.

Si se da la circunstancia prevista en el punto 5 de este artículo, el interesado está obligado a comunicar al Servicio de Salud junto con la solicitud la cuantía de las retribuciones que percibirá de la organización promotora del programa o proyecto de cooperación.

En todo caso, debe quedar debidamente acreditada la consideración de la situación como *emergencia humanitaria* de acuerdo con la definición del punto 1 de este artículo.

Sin embargo, si la situación de emergencia humanitaria no permite entregar la documentación justificativa antes de disfrutar del permiso, puede posponerse la entrega, pero debe efectuarse en todo caso dentro del plazo máximo de un mes desde que el interesado se reincorpore a su lugar de trabajo de origen.

8. La concesión del permiso está siempre condicionada a las necesidades del servicio: se entiende que las necesidades del servicio hacen posible conceder el permiso si en la unidad afectada seguirán prestando servicio como mínimo el 75 % de sus efectivos.

En todo caso, es necesario un informe previo favorable del responsable de la unidad donde preste servicio el solicitante para acreditar que siempre estará garantizada una prestación eficiente del servicio.

9. Como norma general, la solicitud del permiso debe cursarse con una antelación mínima de tres días hábiles y el órgano competente ha de resolver la solicitud en el plazo máximo de un día hábil.

La denegación del permiso tiene que estar siempre suficientemente motivada.

10. La solicitud del permiso debe tramitarse con carácter prioritario, lo antes posible. En todo caso, debe entenderse que se ha concedido el permiso si no se ha dictado una resolución expresa una vez transcurridos los plazos establecidos en este artículo.

Artículo 37
Disposiciones comunes a los permisos de cooperación sanitaria

1. El tiempo de duración de los permisos regulados en el artículo 34 se computa a efectos de trienios y de carrera profesional de acuerdo con la normativa de función pública aplicable en cada caso.

2. Durante el tiempo de duración del permiso, el trabajador tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2023/26/1130739

3. En los procesos de selección y de provisión, el tiempo de duración del permiso se valorará como mérito en concepto de servicio prestado en el Servicio de Salud de las Islas Baleares.

4. El tiempo de duración del permiso debe computarse como jornada completa o de acuerdo con la jornada del trabajador al efecto del reconocimiento de cotizaciones en el régimen de protección social.

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

6. La falta de la acreditación exigida en el apartado anterior supondría denegar a ese trabajador la solicitud de cualquiera de los permisos previstos en el artículo 34 durante los dos años siguientes a la finalización del permiso.

7. Los permisos previstos en el artículo 34 son compatibles con el carácter habitualmente profesional y remunerado de la actividad de cooperación en emergencias humanitarias de acuerdo con las condiciones establecidas en el Real decreto 519/2006, de 28 de abril, por el que se establece el estatuto de los cooperantes.

8. La suma del importe anual máximo destinado a pagar las retribuciones y los gastos del trabajador durante los permisos previstos en el artículo 34 y del importe que se destine a pagar las sustituciones necesarias no puede superar la cuantía total de quinientos mil euros.

Los recursos que se destinen a los pagos por estos permisos se considerarán ayuda oficial al desarrollo siempre que se cumplan los requisitos exigidos por el Comité de Ayuda al Desarrollo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. A tal efecto, es necesario informar anualmente a la consejería competente en materia de cooperación al desarrollo sobre los gastos derivados de la participación del personal en programas de cooperación y ayuda humanitaria.

Capítulo VII
Otros permisos y medidas de flexibilidad horaria

Artículo 38
Permiso por guarda legal o atención directa

1. Con carácter general, el personal incluido en el ámbito de aplicación de este acuerdo tiene derecho a la reducción de la jornada laboral, hasta un máximo de la mitad de la jornada, con la reducción proporcional de sus retribuciones, en los supuestos siguientes:

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

2. En los supuestos anteriores, el personal tiene derecho a la reducción horaria de la jornada laboral.

No obstante, en el supuesto previsto en la letra *b)* del apartado anterior se tiene derecho a la reducción de jornada de un máximo de dos horas diarias.

Esta reducción de jornada es compatible con el permiso establecido en el artículo 41 de este acuerdo.

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

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

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2023/26/1130739

artículo 89 del Texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público.

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

6. Para disfrutar de este permiso debe cursarse una solicitud dirigida a la unidad responsable de la gestión de personal adjuntando cualquiera de las acreditaciones siguientes:

a) Cuidado de menores de catorce años: certificado de nacimiento o libro de familia.
b) Cuidado de hijos con alguna discapacidad física, psíquica o sensorial: certificado de reconocimiento de la discapacidad y certificado de vida laboral o informe de la Tesorería General de la Seguridad Social que acredite que el causante no lleva a cabo ninguna actividad retribuida.
c) Cuidado del cónyuge, de la pareja de hecho o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, a cargo directo y con incapacidad física, psíquica o sensorial: libro de familia o certificado del Registro Civil o de un registro oficial de parejas de hecho, además de un informe médico que certifique que el familiar requiere la ayuda de otra persona para las tareas básicas de la vida diaria.
d) Víctimas de violencia de género o violencia sexual, para hacer efectivas la protección: cualquiera de las acreditaciones mencionadas en el artículo 26.4 de este acuerdo.

Artículo 39
Reglas específicas aplicables al permiso por guarda legal

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

a) Hasta que el menor cumple un año, la reducción de la jornada no superior a una hora determina la percepción íntegra de las retribuciones.
b) Si la reducción de la jornada es superior a una hora, determina la reducción proporcional de las retribuciones que corresponda, incrementada en una cuantía equivalente al 10 % de su jornada.
c) Cuando el menor tiene entre uno y tres años, la reducción de la jornada determina la reducción proporcional de las retribuciones que corresponda, incrementada en una cuantía equivalente al 10 % de su jornada.
d) Si los dos progenitores tienen derecho a la bonificación, ambos pueden percibirla de forma prorrateada, pero en ningún caso puede superar la cuantía equivalente al 10 % de su jornada a que hacen referencia los párrafos anteriores.

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

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

Artículo 40
Permiso por atención a familiares de primer grado por enfermedad muy grave

1. Se puede conceder una reducción de hasta el 50 % de la jornada laboral, con carácter retribuido y con una duración máxima de un mes, si se solicita un permiso para atender a un familiar de primer grado afectado por alguna enfermedad muy grave —acreditada debidamente— y por el tiempo indispensable para atender esa necesidad. Si hay más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se puede prorratear entre los titulares, respetando en todo caso el plazo máximo de un mes.

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

3. En los casos en que el familiar afectado por una enfermedad muy grave sea atendido fuera de la isla de residencia habitual del solicitante y siempre que se mantenga la causa que la motive —que debe acreditarse debidamente—, se puede solicitar la sustitución del tiempo que se

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2023/26/1130739

pretende reducir por un permiso retribuido que se acumule en las jornadas completas que resulten.

Si desaparece de forma sobrevenida la causa que había motivado la concesión del permiso, se aplicarán los ajustes retributivos necesarios y se deducirán de los haberes.

En la resolución que se acuerde la acumulación en jornadas completas deben establecerse los términos concretos y la forma de disfrute del permiso.

Artículo 41
Permiso por nacimiento prematuro de un hijo u hospitalización de este tras el parto

1. Por nacimiento de hijos o hijas prematuros o que por cualquier otra causa hayan de permanecer hospitalizados a continuación del parto, se tiene derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegra mientras dure la hospitalización.

Asimismo, se puede solicitar una reducción de jornada de hasta dos horas más con la reducción proporcional de retribuciones. Esta reducción de la jornada es incompatible con cualquier otra actividad remunerada durante el horario que ha sido objeto de la reducción.

2. Este derecho lo pueden ejercer indistintamente uno u otro de los progenitores. En caso de que los dos trabajen, solo puede disfrutarlo uno de ellos.

En el supuesto de que la madre no trabaje o sea autónoma, el otro progenitor puede ejercer este derecho.

3. Este permiso es compatible con el permiso por nacimiento para la madre biológica y con el permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento.

Artículo 42
Permiso por el cuidado de un hijo afectado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este acuerdo tiene derecho a la reducción de la jornada, con las condiciones que se establecen en este artículo y percibiendo íntegramente sus retribuciones con cargo al presupuesto del Servicio de Salud de las Islas Baleares, para las finalidades siguientes:

a) Para el cuidado de hijos o hijas y de personas sujetas a guarda con finalidades de adopción o acogida permanente que sufran cáncer u otra enfermedad grave, hasta que cumplan los 23 años.
b) Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea el cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

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

3. Este permiso se puede solicitar siempre que ambos progenitores, guardadores con finalidad de adopción, acogedores de carácter permanente, cónyuge o pareja de hecho sean trabajadores por cuenta propia o ajena y concurra alguna de las circunstancias siguientes:

a) Cuando tenga lugar un ingreso hospitalario.
b) Durante el tratamiento continuado de la enfermedad o la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente, tanto en el hospital como en el domicilio familiar, tras el diagnóstico de la enfermedad.
c) Cuando se origine una recaída o una reagudización del cáncer o de la enfermedad grave, incluidos los supuestos en que no sea necesario un nuevo ingreso hospitalario, pero se requiera un cuidado directo, continuo y permanente.

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

4. El requisito previsto en el apartado anterior —que ambos progenitores, guardadores con finalidad de adopción o acogedores de carácter permanente, sean trabajadores por cuenta propia o ajena— no es aplicable si se trata de una familia monoparental, entendiendo por tal la constituida por un único progenitor, guardador con finalidad de adopción o acogedor de carácter permanente, y los hijos o menores de 23 años sujetos a guarda con finalidad de adopción o acogimiento permanente que convivan.

A efectos de la solicitud del permiso para el caso de cuidado de hijos, también tienen esta consideración las mujeres declaradas víctimas de violencia de género o de violencia sexual. En estos casos, el permiso les corresponde con carácter íntegro en las condiciones que se establecen en este acuerdo.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2023/26/1130739

5. Si concurren con derecho al permiso progenitores, guardadores con finalidad de adopción o acogedores de carácter permanente respecto al mismo sujeto y hecho causante, solo uno de los progenitores puede solicitar el permiso con el cobro íntegro de sus retribuciones. En este caso es necesario acreditar que el otro progenitor, guardador con finalidad de adopción o acogedor de carácter permanente no es beneficiario del permiso ni de la prestación económica prevista para tal fin en la Ley general de la Seguridad Social.

6. En los casos de separación, divorcio o nulidad del matrimonio, si ambos progenitores, guardadores con finalidad de adopción o acogedores de carácter permanente tienen derecho al permiso, puede concederse a quien se determine por acuerdo de ambos. Si no hay acuerdo ni previsión judicial expresa, el permiso se concederá a quien tenga la custodia; si es compartida, se concederá a quien la tenga asumida en el periodo correspondiente.

7. En todos los casos se tiene que acreditar la convivencia con el menor o la persona de hasta 23 años afectada. La acreditación puede llevarse a cabo por medio de una declaración responsable al efecto.

En caso de que la persona menor de 23 años esté ingresada con carácter permanente en un centro de carácter asistencial o sociosanitario, se entenderá que no existe convivencia.

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

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

USAE UNIÓN SINDICAL Y TÉCNICOS SANITARIOS

9. Por razones fundamentadas en el funcionamiento correcto del servicio se puede limitar el disfrute simultáneo a ambos progenitores si prestan servicio en el mismo organismo o entidad.

10. En la resolución que se dicte se hará constar la fecha de inicio y la fecha de fin del periodo inicial por el que se concede y el porcentaje de la reducción de la jornada, de acuerdo con los informes médicos que acrediten la necesidad de cuidados directos, continuos y permanentes necesarios para el cuidado del menor.

La duración del permiso inicial será de hasta 6 meses, excepto si el informe médico indica un periodo inferior y se concederá por el periodo indispensable que conste en ese informe.

En caso de que no se prevea mejoría y así lo acredite el informe médico inicial la duración puede ser como máximo de un año.

La concesión es prorrogable por periodos de seis meses siempre que subsista y se acredite, por medio del informe médico correspondiente, la necesidad de cuidados directos continuos y permanentes, que pueden extenderse, como máximo, hasta que el menor cumpla los 23 años.

Para conceder la prórroga es necesario presentar una solicitud con un nuevo informe médico. Este trámite no será necesario para las prórrogas sucesivas cuando en el informe médico presentado para conceder el permiso se exprese un período mínimo de tiempo o determine su carácter permanente durante el cual se prevea la persistencia del cuidado directo, continuo y permanente que supere el período inicial, y será sustituido por una declaración responsable del progenitor que indique que no han variado las circunstancias por las que el permiso fue concedido.

No obstante, si ello supusiera un cambio en el porcentaje del permiso concedido, será necesario solicitar la prórroga adjuntando un nuevo informe médico que justifique dicho cambio de porcentaje. Así mismo, la persona titular del permiso tendrá que notificar al Servicio de Salud cualquier cambio en las circunstancias que dieron lugar a la concesión del permiso.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2023/26/1130739

Si el solicitante tiene la condición de personal estatutario temporal y solicita un permiso o una prórroga por un tiempo superior al de su nombramiento, se concederá el permiso hasta el día que expire el nombramiento. Sin embargo, si se le confiere un nuevo nombramiento temporal hay que observar lo que dispone el punto 15 *b)* de este acuerdo.

El permiso queda en suspenso en las situaciones de incapacidad temporal, durante los periodos de maternidad o paternidad, en los supuestos de riesgo durante el embarazo y, en general, cuando la reducción de jornada concurra con cualquier otra circunstancia que implique la suspensión de la prestación efectiva de servicios.

11. El personal estatutario que tenga derecho a este permiso percibirá sus retribuciones íntegras con cargo al presupuesto del Servicio de Salud.

Dichas retribuciones solo pueden reconocerse a favor de uno de los progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores titulares del derecho, excepto si se trata de una familia monoparental a la que se hace referencia en el punto 4.

Si hubiera concurrencia de progenitores, acogedores, guardadores con derecho al permiso respecto del mismo sujeto y hecho causante, solo uno puede solicitar el permiso cobrando íntegramente sus retribuciones. En este caso deberá acreditar que el otro progenitor, guardador, acogedor no es beneficiario del mismo permiso o de la prestación económica prevista para tal fin en la Ley general de la Seguridad Social por medio de una declaración responsable de acuerdo con el punto 14.1.*e)*.

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

a) Copia del libro de familia del solicitante o certificado de inscripción del hijo o hija en el Registro Civil o, en su caso, copia de la resolución judicial por la que se haya constituido la adopción o de la resolución judicial o administrativa por la que se haya concedido la guarda con fines de adopción, o el acogimiento.
b) En el caso de familias monoparentales, copia del libro de familia en el que conste un solo progenitor o, en caso de que consten dos progenitores, copia del certificado de defunción de cualquiera de ellos, o de la resolución judicial en la que se declare el abandono de la familia. Asimismo, puede acreditarse esa condición aportando una copia del certificado de nacimiento del hijo o hija o por medio de un certificado de inscripción en el Registro en el que conste solo uno de los progenitores.
c) Las situaciones de separación, divorcio o nulidad matrimonial deben acreditarse por medio de la correspondiente sentencia judicial de separación o divorcio o de un certificado de matrimonio en el que conste la inscripción de separación, divorcio o nulidad matrimonial.
d) La condición de víctima de violencia de género o de violencia sexual debe acreditarse aportando alguno de los documentos siguientes: copia de la sentencia condenatoria, de la orden de protección de la víctima vigente en el momento de presentar la solicitud o el informe del Ministerio Fiscal que indique que hay indicios de que la persona solicitante es víctima de violencia de género o de violencia sexual hasta que se dicte la orden de protección. También puede acreditarse por medio de una copia de la resolución judicial que haya acordado medidas cautelares penales para proteger a la víctima, o un certificado o informe acreditativo de atención especializada expedido por un organismo público competente en materia de violencia de género o de violencia sexual.
e) Declaración responsable del otro progenitor, acogedor, guardador de que trabaja por cuenta propia o ajena y de que no disfruta el permiso regulado en este acuerdo.
f) Informe del facultativo responsable de la asistencia del paciente que acredite la existencia de cáncer u otra enfermedad grave prevista en este acuerdo. A tal efecto, deberá aportarse un informe del facultativo del servicio público de salud responsable de la asistencia médica del paciente que indique la necesidad de cuidados directos, continuos y permanentes del menor de 23 años en cuestión y el periodo aproximado de duración de la necesidad de los cuidados, teniendo en cuenta la edad y patología del paciente.
g) En los supuestos de recaída o agudización del cáncer o de la enfermedad grave en los que no sea necesario un nuevo ingreso hospitalario, deberá aportarse un informe médico que acredite esa circunstancia y la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente.
h) Informe de escolarización del menor —si está escolarizado—, que ha de contener la valoración de la incidencia de la enfermedad en el proceso de escolarización.
i) En caso de que el beneficiario del permiso sea el cónyuge o la pareja de hecho de la persona enferma, se tiene que adjuntar una copia del libro de familia o certificado de matrimonio o de la resolución administrativa de inscripción en el registro correspondiente de parejas estables.
j) Declaración responsable de que el beneficiario del permiso convive con el afectado por el cáncer o enfermedad grave y no está ingresado con carácter permanente en un centro sanitario o sociosanitario.

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

a) Informe médico a que se refiere el punto 6.3 o declaración responsable que indique que no han variado las circunstancias de salud del menor por las que fue concedido el permiso. En esa declaración debe expresar que las circunstancias relativas a la escolarización del menor no han variado respecto al momento en que fue concedido el permiso y que tampoco han variado las circunstancias

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2023/26/1130739

relativas a la guarda o custodia del menor, la condición de familia monoparental o la acreditación de la condición de víctima de violencia de género o de violencia sexual, según proceda.
b) Declaración responsable del otro progenitor, acogedor o guardador de que trabaja por cuenta propia o ajena y de que no está disfrutando el permiso regulado en este acuerdo.
c) No obstante, cuando la duración del permiso más la de las prórrogas correspondientes alcance un año, para solicitar la prórroga siguiente a este plazo debe aportarse de nuevo toda la documentación indicada en el punto 9.1.

14. La solicitud del permiso o de la prórroga y la documentación que la acompañe debe formalizarse en el registro del órgano competente para la resolución de la solicitud con una antelación mínima de veinte días hábiles a la fecha de inicio del permiso.

El plazo para resolver tanto la concesión del permiso inicial como las prórrogas es de un máximo de veinte días hábiles desde que la documentación haya tenido entrada en el registro del órgano competente para la resolución de la solicitud. Si no se dicta una resolución expresa, la solicitud debe entenderse como desestimada.

15. El permiso de los progenitores, guardadores, acogedores permanentes, cónyuge o pareja de hecho se extinguirá cuando se dé alguna de las circunstancias siguientes:

a) Cuando desaparezca la causa que ha propiciado la concesión del permiso (muerte del hijo, desaparición de la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente, alta médica, etc.).
b) Cuando el beneficiario deje de estar en la situación administrativa de servicio activo. En este sentido, si el solicitante tiene la condición de personal estatutario temporal y solicita un permiso o una prórroga por un tiempo superior al de su nombramiento, se concederá el permiso hasta el día que expire el nombramiento. Sin embargo, si se le confiere un nuevo nombramiento como estatutario sin solución de continuidad respecto del anterior, puede solicitar la continuación del disfrute del permiso o la prórroga.
c) Cuando el otro progenitor, guardador o acogedor cese en su actividad laboral por cuenta propia o de otro.
d) Cuando el beneficiario deje de convivir con el hijo o cuando finalice la acogida o la guarda.
e) Cuando el hijo contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho.
f) Cuando el hijo o persona objeto de adopción o acogida cumpla 18 años o, como máximo, 23 años.
g) Por renuncia al permiso y reincorporación del beneficiario a jornada completa.

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

16. Los beneficiarios del permiso están obligados a comunicar cualquier circunstancia que implique la suspensión o la extinción del permiso. Incumplir esta obligación se considerará incumplir el régimen horario y de la jornada previsto en el apartado *g)* del artículo 19 de la Ley 55/2003.

U.S.A.E
UNIÓN SINDICAL Y TÉCNICOS SANITARIOS

Artículo 43
Reducción de jornada para el personal de más de sesenta años

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

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

Artículo 44
Reducción de la jornada por problemas de salud que no generen incapacidad temporal o permanente

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

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

Artículo 45
Normas comunes a los permisos de este capítulo

1. La concesión de un permiso de reducción de la jornada por las razones descritas en este capítulo es incompatible con cualquier otra actividad, sea remunerada o no, durante el horario que ha sido objeto de la reducción.

2. Cuando no se disponga otro porcentaje, la reducción máxima de la jornada es del 50 %.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2023/26/1130739

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

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

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

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

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

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

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

Salvo que se prevea lo contrario, no se pueden hacer más de cuatro modificaciones de la reducción de la jornada dentro de cada año natural, salvo en supuestos excepcionales acreditados debidamente. Tampoco pueden hacerse modificaciones relativas a la modalidad del disfrute de un permiso cuando el solicitante esté en la situación de incapacidad o cuando el inicio de sus efectos coincida con el periodo vacacional o de disfrute de cualquier otro permiso.

Artículo 46
Flexibilidad horaria

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

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

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

2. La solicitud del cumplimiento flexible de la jornada debe cursarse con una antelación mínima de quince días hábiles respecto a la fecha de efectos. Debe adjuntarse la documentación que acredite el requisito para concederla. El órgano competente ha de resolver la solicitud autorizándola o denegándola en los diez días hábiles siguientes a la fecha en que se haya formalizado; si se deniega, ha de ser de forma motivada. El silencio administrativo tiene efecto estimatorio.

Disposición transitoria única
Régimen transitorio

Todos los permisos regulados en este acuerdo que se hayan solicitado antes de que entre en vigor se tramitarán y se regularán de acuerdo con la normativa vigente en el momento de la solicitud.

Disposición derogatoria única

Se dejan sin efectos todas las disposiciones de rango igual o inferior que se opongan o contradigan lo que dispone este acuerdo,

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2023/26/1130739

especialmente las siguientes:

a) El Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 10 de febrero de 2006 sobre medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 3 de marzo de 2006 (BOIB núm. 36, de 11 de marzo).
b) El Pacto de 1 de junio de 1993 entre la Administración Sanitaria del Estado y las organizaciones sindicales más representativas en el sector, sobre permisos, licencias y vacaciones.
c) El Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 11 de junio de 2021 por el que se regula el permiso del personal estatutario del Servicio de Salud de las Islas Baleares para el cuidado de hijos y/o hijas con cáncer u otra enfermedad grave, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 5 de julio de 2021 (BOIB núm. 89, de 6 de julio de 2021).
d) El Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 18 de noviembre de 2022 por el que se modifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 11 de junio de 2021 por el que se regula el permiso del personal estatutario del Servicio de Salud de las Islas Baleares para el cuidado de hijos y/o hijas con cáncer u otra enfermedad grave, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 28 de noviembre de 2022 (BOIB núm.155, de 29 de noviembre de 2022).

Disposición final primera

Se faculta al director general del Servicio de Salud de las Islas Baleares para dictar las disposiciones que sean necesarias para desarrollar este acuerdo.

Disposición final segunda

Este acuerdo entra en vigor al día siguiente de su publicación en el *Boletín Oficial de las Islas Baleares*.

U.S.A.E
UNIÓN SINDICAL Y TÉCNICOS SANITARIOS

ANEXO II
Complemento de atención continuada - GUARDIAS

FACULTATIVOS

1. Personal facultativo de la atención especializada (fuera de la jornada ordinaria)

a) Guardias de presencia física

- Guardias de presencia física sábados, domingos y festivos 34,15 €
- Guardias de presencia física días laborables 31,05 €

A partir de la quinta guardia y las siguientes

- Guardias de presencia física sábados, domingos y festivos 42,69 €
- Guardias de presencia física días laborables 38,81 €

b) Guardias localizadas

- Guardias localizadas sábados, domingos y festivos 17,08 €
- Guardias localizadas días laborables 15,53 €

A partir de la novena guardia y las siguientes

- Guardias localizadas sábados, domingos y festivos 21,34 €
- Guardias localizadas días laborables 19,41 €

c) Guardias en días especiales

- Valor de la hora de guardia de presencia física 68,31 €
- Valor de la hora de guardia localizada 34,16 €

2. Personal facultativo de la atención primaria (fuera de la jornada ordinaria)

Modalidad B

El mismo esquema y los mismos importes que en la atención especializada

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2023/26/1130739

RESIDENTES

1. Personal facultativo en formación: MIR, FIR, BIR, QIR, PSIR (fuera de la jornada ordinaria)

a) Guardias de presencia física

Valor de la hora de guardia en sábados, domingos y festivos

- Residente de 1r año 19,89 €
- Residente de 2º año 21,74 €
- Residente de 3r año 24,23 €
- Residente de 4º y 5º año 26,71 €

Valor de la hora de guardia en días laborables

- Residente de 1r año 18,09 €
- Residente de 2º año 19,76 €
- Residente de 3r año 22,03 €
- Residente de 4º y 5º año 24,29 €

A partir de la quinta guardia y las siguientes

Valor de la hora de guardia en sábados, domingos y festivos

- Residente de 1r año 24,81 €
- Residente de 2º año 27,11 €
- Residente de 3r año 30,15 €
- Residente de 4º y 5º año 33,31 €

Valor de la hora de guardia en días laborables

- Residente de 1r año 22,55 €
- Residente de 2º año 24,64 €
- Residente de 3r año 27,46 €
- Residente de 4º y 5º año 30,29 €

U.S.A.E
UNIÓN SINDICAL Y TÉCNICOS SANITARIOS

b) Guardias de presencia física en días especiales

Valor hora de guardia en días especiales (24, 25, 31 de diciembre y 1 enero)

- Residente de 1r año 39,79 €
- Residente de 2º año 43,47 €
- Residente de 3r año 48,46 €
- Residente de 4º y 5º año 53,44 €

2. Residente en formación de enfermería (fuera de la jornada ordinaria)

a) Guardias de presencia física

Valor de la hora de guardia en sábados, domingos y festivos

- Residente de 1r año 15,00 €
- Residente de 2º año 18,00 €

Valor de la hora de guardia en días laborables

- Residente de 1r año 13,00 €
- Residente de 2º año 15,00 €

Valor hora de guardia en días especiales

- Residente de 1r año 28,00 €

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2023/26/1130739

- Residente de 2º año 30,00 €

ENFERMERÍA ATENCIÓN PRIMARIA

1. Enfermería de atención primaria (fuera de la jornada ordinaria)

Modalidad B

a) Guardias de presencia física

Guardias de presencia física en sábados, domingos y festivos

- Enfermero 24,00 €

Guardias de presencia física en días laborables

- Enfermero 21,00 €

Guardias de presencia física en días especiales

- Enfermero 40,00 €

b) Guardia Localizada

Guardias localizadas en sábados, domingos y festivos

- Enfermero 13,00 €

Guardias localizadas en días laborables

- Enfermero 12,09 €

Guardias localizadas en días especiales

- Enfermero 20,00 €

ENFERMERÍA ATENCIÓN ESPECIALIZADA

2. Sanitario especializada enfermero, técnico especialista y TCAE (fuera de la jornada ordinaria)

a) Guardias de presencia física

Guardias de presencia física en sábados, domingos y festivos

- Supervisor 28,80 €
- Enfermero 24,00 €
- Técnico especialista 20,47 €
- TCAE 18,48 €

Guardias de presencia física en días laborables

- Supervisor 25,20 €
- Enfermero 21,00 €
- Técnico especialista 17,91 €
- TCAE 16,17 €

b) Guardias localizadas

Guardias localizadas en sábados, domingos y festivos

- Supervisor 15,60 €
- Enfermero 13,00 €
- Técnico especialista 10,48 €

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2023/26/1130739

U.S.A.E
UNIÓN SINDICAL Y TÉCNICOS SANITARIOS

- TCAE 9,70 €

Guardias localizadas en días laborables

- Supervisor 14,51 €
- Enfermero 12,09 €
- Técnico especialista 9,74 €
- TCAE 9,02 €

c) Guardias en días especiales

Guardias de presencia física en días especiales

- Supervisor 48,00 €
- Enfermero 40,00 €
- Técnico especialista 34,12 €
- TCAE 30,80 €

Guardias localizadas en días especiales

- Supervisor 24,00 €
- Enfermero 20,00 €
- Técnico especialista 17,06 €
- TCAE 15,40 €

ANEXO III
P. V. JEFE DE GUARDIA FEA ATENCIÓN ESPECIALIZADA

1. JEFE DE GUARDIA DÍAS LABORABLES 203,00 €

2. JEFE DE GUARDIA SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS 304,50 €

USAE
UNIÓN SINDICAL Y TÉCNICOS SANITARIOS

ANEXO IV
Complemento específico especialidades de enfermería

Categoría / puesto de trabajo	Subgrupo	Nivel CD	Importe
Enfermero obstétrico-ginecológico	A2	22	261,60 €
Enfermero de salud mental	A2	22	261,60 €
Enfermero especialista en medicina del trabajo	A2	22	261,60 €
Enfermero especialista en pediatría	A2	22	261,60 €
Enfermero especialista en medicina familiar y com.	A2	22	136,45 €

COMPLEMENTO ESPECÍFICO TURNICIDAD

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

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2023/26/1130739

ANEXO V
CONCEPTOS RETRIBUTIVOS SUAP / 061 / PAC MÓVIL

Grupo	Complemento vinculación	Nocturnidad	Festivos
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 €

IMPORTES OPERATIVA DE VUELO

PARA TODAS LAS ISLAS

Disponibilidad de horas	Facultativos	Enfermeros
Hasta 24	240,00 €	200,00 €
De 25 a 72	320,00 €	250,00 €
De 73 a 96	400,00 €	300,00 €
Más de 96	480,00 €	350,00 €

Importes Hora de Guardia

	Facultativos	Enfermeros
G.Presencia física días laborables	31,05 €	21,00 €
G.Presencia física sábados, domingos y festivos	34,15 €	24,00 €
G.Localizada laborables	15,53 €	12,09 €
G.Localizada fin de sábados, domingos y festivos	17,08 €	13,00 €

Importe Hora de vuelo

Facultativos	Enfermeros
120,00 €	100,00 €

COMPLEMENTO JEFE DE COORDINACIÓN DE EMERGENCIAS 061 9,64 €/h

ANEXO VI
Personal en formación / COMPLEMENTO GRADO DE FORMACIÓN

Médico, biólogo, farmacéutico, físico, químico, psicólogo

Categoría	Sueldo	Complemento de grado formación
Residente de 1r año	1.256,89 €	10% 125,69 €
Residente de 2º año	1.256,89 €	20% 251,38 €
Residente de 3r año	1.256,89 €	30% 377,07 €
Residente de 4º año	1.256,89 €	40% 502,76 €
Residente de 5º año	1.256,89 €	50% 628,45 €

Enfermero

Categoría	Sueldo	Complemento de grado formación
Residente de 1r año	1.086,81 €	10% 108,68 €
Residente de 2º año	1.086,81 €	20% 217,36 €

U.S.A.E
UNIÓN SINDICAL Y TÉCNICOS SANITARIOS

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2023/26/1130739

ANEXO VII
COMPLEMENTO PLUS DE FIDELIZACIÓN ISLA MENOR

1. HASTA 6 AÑOS 2.400,00 €

2. DE 7 A 12 AÑOS 3.600,00 €

3. MÁS DE 13 AÑOS 6.600,00 €

USAE
UNIÓN SINDICAL Y TÉCNICOS SANITARIOS

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2023/26/1130739