



## **Instrucción 2/2022, de 10 de marzo, del director general del Servicio de Salud de las Islas Baleares, por la que se fijan criterios interpretativos de los acuerdos relativos a las medidas retributivas durante las situaciones derivadas del embarazo y la lactancia natural**

En los últimos años se han adoptado diferentes acuerdos dirigidos a establecer y regular medidas retributivas durante las situaciones derivadas del embarazo y la lactancia natural. En particular, los acuerdos han sido los siguientes:

1. El Acuerdo del Consejo de Gobierno de 24 de mayo de 2019 por el que se ratifican los acuerdos de la Mesa Sectorial de Sanidad de 1 de abril de 2019 por el que se establecen determinadas medidas retributivas en caso de adaptación del puesto de trabajo de las empleadas embarazadas y durante el período de lactancia, y por el que se establecen determinadas medidas en materia retributiva para el personal que presta servicios en el Servicio de Salud de las Islas Baleares.

En este punto cabe destacar que, el 13 de noviembre de 2019, se dictó la Instrucción 7/2019 del director general del Servicio de Salud de las Islas Baleares por la que se detalla el procedimiento para aplicar el Anexo 1 del Acuerdo citado.

2. El Acuerdo del Consejo de Gobierno de 1 de mayo de 2020 por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 13 de marzo de 2020 por el que se establece el procedimiento relativo a las retribuciones durante las situaciones derivadas del embarazo y la lactancia natural.

Actualmente, transcurrido un tiempo prudencial desde la entrada en vigor de los mencionados acuerdos, se ha detectado que se producen dudas y errores en la aplicación y gestión diaria de las medidas contempladas. Así pues, se considera conveniente establecer unos criterios interpretativos para garantizar una aplicación correcta y homogénea en todas las gerencias territoriales.

En consecuencia, en virtud del artículo 64.1 de la Ley 5/2003, de 4 de abril, de salud de las Islas Baleares, que otorga al Servicio de Salud la gestión de los servicios públicos sanitarios de carácter asistencial, y de los artículos 26.1 y 29.3

de la Ley 14/1986, de 25 de abril, general de sanidad —en relación con el artículo 12.1.c) del Decreto 39/2006, de 21 de abril, por el que se aprueban los Estatutos del Servicio de Salud de las Islas Baleares—, dicto la siguiente

## Instrucción

### Primero

#### Objeto y ámbito de aplicación

1. Esta instrucción es de aplicación a todo el personal estatutario del Servicio de Salud de las Islas Baleares.
2. Esta instrucción tiene por objeto establecer los criterios interpretativos para garantizar la aplicación correcta de las medidas retributivas durante las situaciones derivadas del embarazo y la lactancia natural.

### Segundo

#### Criterios interpretativos

A continuación se establecen los criterios interpretativos que deben ser tenidos en cuenta a la hora de aplicar las medidas retributivas contempladas en los acuerdos de 24 de mayo de 2019 y 1 de mayo de 2020 (en adelante, los *acuerdos*):

1. Las empleadas del Servicio de Salud que estén en alguno de los supuestos previstos en los acuerdos tendrán **derecho a percibir el promedio** (en adelante, *promedio de retribuciones*) **de las cantidades recibidas en los seis meses anteriores** por los conceptos retributivos incluidos en el complemento de atención continuada (guardias, noches, festivos, etc.) y, en su caso, del complemento específico singular de turnicidad.

Los empleados del Servicio de Salud tienen derecho a la percepción del promedio de retribuciones únicamente durante el disfrute del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, según el artículo 49 c) del Texto refundido del estatuto básico del empleado público (TREBEP).

En el resto de los supuestos contemplados por los acuerdos, únicamente las empleadas del Servicio de Salud podrán percibir el citado promedio de retribuciones.

2. La percepción del **promedio de retribuciones es del todo incompatible con la realización de guardias, noches, festivos, etc. y con su abono correspondiente.**



En este punto cabe destacar que este promedio de retribuciones se abona precisamente para compensar el perjuicio económico que sufre la trabajadora derivado de la no realización de guardias, noches, etc. como consecuencia de su embarazo y/o situación de lactancia natural. Por lo que, si efectivamente se realizan (y se cobran) no se produce ningún perjuicio económico y por lo tanto no procede abonar el promedio de retribuciones ya que, de lo contrario, se estaría remunerando dos veces por el mismo concepto.

En relación con lo anterior, cabe destacar que, en todo caso, corresponde a la empleada interesada informar de su situación de embarazo y/o de lactancia natural a los efectos de solicitar la correspondiente exención y/o adaptación ya que, de otro modo, los responsables de recursos humanos no tienen forma de conocer la situación de embarazo y/o lactancia natural de la empleada.

3. **Lactancia natural:** cuando **los acuerdos** hacen referencia a los períodos o situaciones de lactancia, debe entenderse, en todo caso, que **se refieren a los períodos o situaciones de lactancia natural (materna)**.

Ello es así ya que la finalidad de los acuerdos no es otra que proteger la seguridad y la salud de las trabajadoras garantizando su integridad física y la del menor lactante, que únicamente puede verse afectada en supuestos de lactancia natural. Asimismo, se pretende evitar que las empleadas sufran perjuicios económicos derivados de las situaciones de embarazo y/o lactancia natural.

En ningún caso se debe equiparar ni confundir el período de lactancia natural con el permiso de lactancia regulado en el artículo 48 f) del TREBEP al que tienen derecho ambos progenitores y cuyo disfrute no está condicionado por el tipo de lactancia de que se trate. La finalidad de este permiso no es otra que permitir a los progenitores conciliar la vida familiar con la laboral —en ningún caso se persigue proteger la integridad física de la madre y/o del menor— y fomentar una corresponsabilidad mayor entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares.

Así pues, **en ningún caso se abonará el promedio de retribuciones en los supuestos de lactancia artificial**, ya que en estos casos no hay riesgo para la salud de la madre ni del menor. Por este motivo, tampoco se abonará al progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento.

En cualquier caso, cabe señalar que para tener derecho a percibir el promedio de retribuciones **la interesada debe acreditar** debidamente, por medio del informe médico correspondiente y/o mediante el Servicio de



Prevención de Riesgos Laborales, **que el menor se alimenta con lactancia natural (materna).**

4. **Régimen retributivo en los períodos de embarazo y lactancia** (punto primero del Acuerdo de 1 de mayo de 2020):

**a) Exención de atención continuada (guardias):** cuando, en su caso y de acuerdo con lo establecido en los acuerdos de referencia, se reconozca a la **mujer embarazada o en período de lactancia natural (materna) la exención de atención continuada (guardias)**, debe entenderse que la exención se prolongará, como máximo, **hasta que el menor cumpla los doce meses de edad.**

Más allá de esta edad, no se reconocerá el derecho a la exención de atención continuada; todo ello con independencia de que el menor siga alimentándose con lactancia natural (materna).

**b) Adaptación del tiempo de trabajo nocturno o por turnos:** cuando, en su caso y de acuerdo con lo establecido en los acuerdos de referencia y por recomendación del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, sea necesario adaptar el tiempo de trabajo de la **empleada embarazada o en período de lactancia natural (materna)**, debe entenderse que dicha adaptación se prolongará, como máximo, **hasta que el menor cumpla los doce meses de edad.**

Más allá de esta edad, no se reconocerá el derecho a la adaptación del tiempo de trabajo; todo ello con independencia de que el menor siga alimentándose con lactancia natural (materna) y de la adopción de otras medidas de adaptación y/o restricciones.

5. **Situaciones de incapacidad temporal a causa del embarazo** (punto segundo del Acuerdo de 1 de mayo de 2020): en el supuesto de que la empleada embarazada esté en situación de incapacidad temporal por causa del embarazo tendrá derecho a percibir el promedio de retribuciones siempre que la interesada acredite debidamente, por medio del informe médico correspondiente, que el motivo de su incapacidad está relacionado con su embarazo.

Cualquier otro tipo de incapacidad temporal no relacionada con la situación de embarazo no da derecho a percibir el promedio de retribuciones citado con independencia de que la empleada esté embarazada en ese momento.



6. **Situaciones de incapacidad por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural:** no se han detectado controversias en estos supuestos.

No obstante, por coherencia con lo establecido anteriormente, cabe destacar que en los **supuestos de riesgo durante la lactancia natural** (acreditada debidamente) se tendrá derecho a percibir el promedio de retribuciones **hasta que el menor cumpla los doce meses de edad.**

Más allá de esta edad, no se reconocerá el derecho a percibir el promedio de retribuciones; todo ello con independencia de que el menor siga alimentándose con lactancia natural (materna).

### **Tercero Efectos y duración**

Esta instrucción tiene efectos desde su publicación en el web del Servicio de Salud de las Islas Baleares.

Palma, 10 de marzo de 2022

El director general del Servicio de Salud

Julio Miguel Fuster Culebras