

INSTRUCCIÓ de la Secretaria General

Núm.: 08/2006

Títol: Instruccions per a l'aplicació de l'Acord del Consell de Govern de dia 3 de març de 2006, pel qual es ratifica l'acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 10 de febrer de 2006 sobre mesures de conciliació de la vida familiar i laboral.

Subdirecció: Relacions Laborals

Versió: 01

Data aprovació: 24 d'abril de 2006

Objecte: aplicació uniforme de les mesures de conciliació de la vida laboral i familiar a totes les Gerències del Servei de Salut de les Illes Balears.

Destinatari:

- Centres propis
- Fundacions
- X Tot Ib-salut

Instrucciones para la aplicación del Acuerdo del Consejo de Gobierno del día 3 de marzo de 2006, por el que se ratifica del acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 10 de febrero de 2006 sobre medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL ACUERDO

- 1) Todo el personal estatutario del Servicio de Salud de las Illes Balears (tanto el personal estatutario sanitario como el personal estatutario de gestión y servicios).
- 2) Personal funcionario representado por la Mesa Sectorial de Sanidad
- 3) Personal laboral de las fundaciones sanitarias (Son Llàtzer y Manacor). Aunque no están incluidos en el ámbito de aplicación, se les aplicarán todas las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, en virtud del *Acuerdo para la homogeneización y homologación de las condiciones laborales del personal de las fundaciones de Manacor y Son Llàtzer, de 17 de marzo de 2004 (punto séptimo)*.

El acuerdo se aplica a todo el personal con independencia de que sea fijo o temporal.

REDUCCIONES DE JORNADA

Se tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de un máximo de la mitad de la duración de la misma, en los siguientes supuestos:

a) Reducciones de jornada por guarda legal de niños menores de doce años	
0-1 años	a) Si la reducción que se solicita no es superior a una hora de la jornada diaria, se perciben las retribuciones íntegras. b) Si la reducción que se solicita es superior a una hora de la jornada diaria, se realiza la reducción proporcional de retribuciones incrementadas en diez puntos porcentuales.
1-3 años	Se realiza reducción proporcional de retribuciones incrementadas en 10 puntos porcentuales. <i>En caso de que se solicite una reducción de jornada del 10 por ciento se percibirán las retribuciones íntegras.</i>
3-12 años	Se realiza la reducción proporcional de retribuciones (sin bonificaciones).
+ 12 años	No se tiene derecho a reducción de jornada.

Reducción de jornada en casos de adopción o acogimiento permanente o preadoptivo de niños menores de tres años y mayores de uno	
Durante el primer año de la adopción o acogimiento	<p>a) Si la reducción no es superior a una hora de la jornada, se percibirán las retribuciones íntegras hasta que se cumpla el primer año posterior a la constitución de la adopción o acogimiento.</p> <p>b) Si la reducción es superior a una hora de la jornada, se realizará la reducción proporcional que corresponda, incrementadas en diez puntos porcentuales.</p>
Después del primer año posterior a la constitución de la adopción o acogimiento (y hasta que cumpla tres años).	<p>Se realizará la reducción proporcional de retribuciones, incrementadas en diez puntos porcentuales.</p> <p><i>En caso de que se solicite una reducción de jornada del 10 por ciento se percibirán las retribuciones íntegras.</i></p>
3-12 años	Se realiza la reducción proporcional de retribuciones (sin bonificaciones).
+ 12 años	No se tiene derecho a reducción de jornada.

Para justificar la edad y número de hijos, el solicitante deberá aportar el libro de familia.

En el caso de que el padre y la madre trabajen *para la comunidad autónoma* únicamente uno de los dos tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras o a la reducción de retribuciones incrementadas en 10 puntos porcentuales.

El solicitante deberá aportar uno de estos documentos:

- Una declaración jurada de que el otro progenitor no trabaja para la comunidad autónoma.
- Si el otro progenitor trabaja para la comunidad autónoma, un certificado acreditativo de que no percibe las retribuciones íntegras o la reducción de retribuciones incrementadas en diez puntos porcentuales.

b) Reducción de jornada del art. 2.1.b y permiso horario del art. 3.1.b	
Reducción de jornada del art. 2.1.b	Permiso horario del art. 3.1.b
Por nacimiento de hijos prematuros o si, por cualquier motivo los hijos recién nacidos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, se tendrá derecho a una	Por nacimiento de hijos prematuros o si, por cualquier motivo los hijos recién nacidos tengan que permanecer hospitalizados después de las seis semanas posteriores al parto, se tendrá

reducción de jornada hasta un máximo de dos horas.	derecho hasta dos horas diarias de ausencia del trabajo, percibiendo las retribuciones íntegras.
--	--

Instrucciones para la aplicación de la reducción de jornada del art. 2.1.b y del permiso horario del art. 3.1.b.

Reducción de jornada del art. 2.1.b:

- Esta reducción de jornada de dos horas será retribuida y será incompatible con la percepción de las bonificaciones del artículo 2.1.a.
- Por nacimiento de hijos prematuros, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada retribuida cuando el niño tenga que permanecer hospitalizado.
- El solicitante deberá aportar un certificado de hospitalización del hijo, que deberá renovarse semanalmente.
- Sólo podrá disfrutarla el padre, puesto que la madre estará de baja maternal.
- Se tendrá derecho al disfrute de esta reducción de jornada retribuida mientras el hijo esté hospitalizado y, como máximo, hasta la sexta semana posterior al parto.
- Si a la sexta semana posterior al parto el hijo continúa hospitalizado, se podrá hacer uso del permiso horario del artículo 3.1.b.

Permiso horario del art. 3.1.b:

- Este permiso horario es retribuido.
- El solicitante deberá aportar un certificado de hospitalización del hijo, que deberá renovarse semanalmente.
- Este permiso podrá disfrutarlo o bien el padre o bien la madre (si ésta ya se ha reincorporado al trabajo después de las seis semanas obligatorias de descanso semanal).

c) Reducción de jornada por razón de guarda legal de una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial que no realice ninguna actividad retribuida.

Cuando la discapacidad es superior al 65% y las percepciones económicas del discapitado son inferiores al salario mínimo interprofesional	Durante el primer año	a) Si la reducción que se solicita no es superior a una hora de la jornada diaria, se perciben las retribuciones íntegras, durante el período de un año. b) Si la reducción que se solicita es superior a una hora de la jornada diaria, se realiza la reducción proporcional de retribuciones incrementadas en diez puntos porcentuales.
	Del 1 ^{er} al 3 ^{er} año	Se realiza la reducción proporcional de retribuciones, incrementadas en diez puntos porcentuales. <i>En caso de que se solicite una reducción de jornada del 10 por ciento se percibirán las retribuciones íntegras.</i>

	A partir del 3 ^{er} año	Se realiza la reducción proporcional de retribuciones (sin bonificaciones).
Resto de casos (cuando la discapacidad es inferior al 65% o las percepciones económicas del discapacitado son superiores al SMI).		Se realiza la reducción proporcional de retribuciones (sin bonificaciones).

Documentos que se tienen que acompañar a la solicitud:

- Documento donde conste que se tiene la guarda legal del discapacitado (tutela, patria potestad prorrogada o rehabilitada, o curatela).
- Certificado administrativo de reconocimiento de la discapacidad o resolución judicial de incapacitación.
- Certificado de vida laboral del discapacitado.

Para beneficiarse de la percepción de las retribuciones íntegras o a la reducción de retribuciones incrementadas en 10 puntos porcentuales, el solicitante deberá presentar, además de los documentos anteriores, los siguientes:

- La declaración de la renta del último ejercicio fiscal del discapacitado.
- En caso de que el discapacitado no tenga obligación de presentar declaración de renta, se presentará la declaración jurada de que el discapacitado no percibe ingresos, rentas o pensión de cualquier naturaleza o, en caso de que los perciba, la acreditación de su cuantía mediante justificante de la entidad pagadora.

d) Reducción de jornada para el cuidado del cónyuge o pareja de hecho, su padre o madre incapacitados física o psíquicamente.

Se realiza la reducción proporcional de retribuciones (sin bonificaciones).

Para demostrar la incapacidad el solicitante deberá aportar alguno de estos documentos:

- Certificado administrativo de reconocimiento de discapacidad.
- Resolución judicial de incapacitación.
- Certificado médico de que el familiar padece una enfermedad o deficiencia persistente, sea de carácter físico o psíquico, que le impide gobernarse por sí mismo. Este certificado debe ser actualizado anualmente.

Cuando se trate de parejas de hecho no inscritas el solicitante deberá demostrar la situación de pareja de hecho, a través de, entre otros, los siguientes documentos y pruebas:

- capitulaciones paramatrimoniales realizadas ante Notario;
- el empadronamiento y el domicilio fiscal;
- la cartilla de la seguridad social y la designación de uno de los convivientes como beneficiario;

- la existencia de hijos comunes, así como el libro de familia expedido por el Registro Civil.
- Etc.

e) Reducción de jornada, en casos debidamente justificados, por incapacidad física, psíquica o sensorial de un familiar hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad, o de persona a cargo directo, previa valoración de las circunstancias concurrentes en cada supuesto.

Se realiza la reducción proporcional de retribuciones (sin bonificaciones).

Igual que en el punto anterior, el solicitante deberá justificar la incapacidad del familiar y su parentesco con el incapacitado. Además deberá de justificarse la necesidad de la reducción, a fin de que la administración pueda valorar las circunstancias del caso.

f) Reducción de jornada para las mujeres víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección y el derecho a la asistencia social integral.

Se realiza la reducción proporcional de retribuciones (sin bonificaciones).

Esta reducción de jornada se puede mantener siempre que la efectividad del derecho a la protección de la víctima lo exija.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento del derecho a la reducción de jornada y a la flexibilización horaria se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima y de manera provisional, en tanto se dicte la necesaria orden de protección, con la denuncia o el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la mujer es víctima de violencia de género.

Normas comunes

- 1) La jornada reducida se concretará por acuerdo entre el personal que la solicite y la Gerencia que corresponda en cada caso.
- 2) La concesión de la reducción de jornada por las razones enumeradas es incompatible con la realización de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que ha sido objeto de reducción.
- 3) La reducción de jornada se solicitará por escrito, indicando la causa y aportando los documentos necesarios para la acreditación de las circunstancias determinantes del derecho. Las solicitudes se realizarán con una antelación mínima de quince días para los puntos *a*, *c*, *d*, y *e*, o de tres días para los puntos *b* y *f*.
- 4) La reducciones de jornada implican la reducción proporcional de retribuciones, salvo en aquellos supuestos en que expresamente se indica que se percibirán las

retribuciones íntegras o la reducción de retribuciones incrementadas en 10 puntos porcentuales.

- 5) En aquellos servicios y unidades en que por las necesidades del servicio no sea posible reducir la jornada de forma diaria, la jornada reducida deberá acumularse en forma de permisos diarios, que se disfrutarán dentro del año natural correspondiente.

FLEXIBILIZACIÓN HORARIA

Siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan, podrá concederse la flexibilización horaria al personal que se encuentre en alguna de estas situaciones:

- a) Cuidado de hijos menores de doce años.
- b) Cuidado de hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial.
- c) Cuidado de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad, o persona a cargo directo, con incapacidad física, psíquica o sensorial.
- d) Incompatibilidad de las funciones con las modalidades de prestación parcial de servicios.

Las mujeres víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección y el derecho a la asistencia social integral, tienen derecho a la reordenación del tiempo de trabajo mediante la adaptación del horario, la aplicación del horario flexible u otras formas de ordenamiento.

Normas comunes

- 1) La flexibilización horaria se concretará por acuerdo entre el personal que la solicite y la Gerencia que corresponda en cada caso.
- 2) La flexibilización horaria se solicitará por escrito con una antelación mínima de quince días, indicando la causa y aportando los documentos necesarios para la acreditación de las circunstancias determinantes del derecho.
- 3) Las solicitudes de flexibilización serán estudiadas individualmente, y su concesión o denegación estará condicionada a las necesidades del servicio y a su incidencia en el servicio o unidad correspondiente.

PERMISOS HORARIOS

a) Permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses

Se puede optar por disfrutar del permiso de una de las dos formas siguientes:

- a) Como un permiso de una hora diaria de ausencia del trabajo. Este periodo de tiempo puede dividirse en dos fracciones o sustituirse, a elección del solicitante, por una reducción de media hora al inicio y al final de la jornada laboral o en una hora al inicio o una hora al final de la jornada, con la misma finalidad. Cuando haya dos o más hijos menores de nueve meses, el tiempo de permiso diario se multiplicará por el número correspondiente.
- b) Como una licencia de un mes, que se acumulará a la licencia por paternidad y/o maternidad.

Instrucciones cuando el permiso horario por lactancia se acumula como una licencia de un mes

- 1) La licencia tiene que disfrutarse inmediatamente después de la licencia por maternidad y/o paternidad, no pudiendo disfrutarse después de un período de vacaciones o de una excedencia maternal. En estos casos, se puede disfrutar del permiso de la forma prevista en el apartado a), hasta que el niño cumpla nueve meses.
 - 2) En caso de parto múltiple, la licencia de un mes se multiplicará por el número de hijos correspondiente.
 - 3) El personal tiene derecho a disfrutar de la licencia de un mes completo cuando no se disfruta de una excedencia por cuidado de hijo hasta que el niño cumpla nueve meses. En caso de que se disfrute de una excedencia por cuidado de hijos, sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de la licencia.
- b) Por nacimiento de hijos prematuros o si, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después de las seis semanas posteriores al parto, se tendrá derecho hasta dos horas diarias de ausencia del trabajo, percibiendo las retribuciones íntegras. (*Ver nota a la reducción de jornada del art. 2.1.b*).
- c) Por hospitalización de un hijo o hija menor de edad, se tendrá derecho a un permiso de una hora de ausencia del trabajo, mientras dure la hospitalización, que puede sustituirse, a elección del solicitante, por una reducción de media hora al inicio y al final de la jornada laboral o en una hora al inicio o una hora al final de la jornada, con la misma finalidad.

El solicitante deberá aportar el certificado de hospitalización del hijo, que deberá renovarse semanalmente.

- d) Para asistir a reuniones de coordinación ordinaria con finalidades psicopedagógicas en el centro de educación especial o de atención precoz, donde reciba tratamiento el hijo o hija con discapacidad, o bien para acompañarlo si tiene que recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario, por el tiempo indispensable para realizar estas actuaciones.

El solicitante deberá aportar el certificado de asistencia a la reunión o al centro sanitario, en el cual se deberá especificar el horario de inicio y de fin de la reunión o del tratamiento sanitario.

e) Las mujeres en estado de gestación y el personal que sea cónyuge o pareja de hecho de una mujer en estado de gestación, tienen derecho de ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto, por el tiempo indispensable para realizar estas actuaciones y previa justificación de la necesidad de realizarlos dentro de la jornada de trabajo.

El solicitante deberá acreditar documentalmente la imposibilidad de la realización fuera de la jornada de trabajo, presentando un certificado expedido por el centro que realice los cursos.

Normas comunes

- 1) Todos los permisos regulados en este punto son retribuidos.
- 2) Los permisos se solicitarán por escrito, indicando la causa y aportando los documentos necesarios para la acreditación de las circunstancias determinantes del derecho. Las solicitudes se realizarán con una antelación mínima de quince días para los puntos *a*, *d*, y *e*, o de tres días para los puntos *c* y *d*.
- 3) Los permisos regulados en este punto únicamente pueden disfrutarse bien por el padre o bien por la madre en el supuesto de que ambos trabajen, a excepción del permiso regulado en la letra *e*) (exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto), que podrá disfrutarse por ambos, simultáneamente.
- 4) El personal que solicite alguno de los permisos regulados en este punto tendrá que acreditar documentalmente que el otro progenitor, en su caso, trabaja, y que no disfruta del permiso solicitado por el mismo motivo. El solicitante deberá aportar uno de estos documentos:
 - Si el otro progenitor no trabaja, un certificado de vida laboral.
 - Si el otro progenitor trabaja, un certificado de su centro de trabajo acreditativo de que no se disfruta del permiso solicitado.

LICENCIAS POR MATERINAD Y/O PATERNIDAD

1) En caso de embarazo y de parto

En caso de embarazo y de parto, la licencia es de 18 semanas ininterrumpidas. La licencia se disfruta de la siguiente manera:

- Las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, así como las que se soliciten inmediatamente antes de éste, son de descanso obligatorio para la madre.

- Las dos últimas semanas puede disfrutarlas únicamente el padre. Estas dos semanas tienen la consideración de permiso de paternidad y su disfrute tiene que posponerse al momento en que la madre se reincorpore efectivamente al trabajo.

Especialidades del permiso de paternidad:

- En los supuestos en que la madre no trabaje se tendrá derecho a un permiso de paternidad de dos semanas, que se disfrutará dentro de las 22 primeras semanas a contar desde el nacimiento.
- En los supuestos en que la madre después de la baja maternal no se reincorpora al trabajo (porque acumula el permiso de lactancia como una licencia de un mes, disfruta de asuntos propios, vacaciones, excedencia maternal, etc.) el padre podrá optar por disfrutar el permiso de paternidad:
 - Cuando la madre se reincorpore efectivamente al trabajo.
 - O bien en el momento en que finalice la baja maternal.
- Para el resto de semanas, en el caso de que el padre y la madre trabajen, la madre, al inicio de la licencia, podrá optar a que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida de la licencia posterior al parto, bien de forma simultánea o bien sucesiva con la de la madre, a menos que, en el momento de hacerla efectiva, la incorporación de la madre al trabajo suponga un riesgo para su salud.

ESPECIALIDADES	
Supuestos de defunción de la madre o que la madre quede en situación de incapacidad absoluta para hacerse cargo del bebé	El padre podrá hacer uso de la totalidad de la licencia o de la parte que quede, en su caso.
Supuestos de defunción, carencia o incapacidad absoluta del padre para hacerse cargo del bebé	La madre podrá hacer uso de la totalidad de la licencia.
Parto múltiple	La licencia se ampliará en tres semanas más por cada bebé, a partir del segundo, de las cuales una podrá disfrutarlas únicamente el padre.
En el momento del parto se tienen hijos menores de dos años	La licencia se ampliará en dos semanas más por cada hijo menor de dos años. De estas dos semanas, sólo una la podrá disfrutar el padre.
En el momento del parto se tienen hijos de entre dos y cuatro años	La licencia se ampliará en una semana más por cada hijo de entre dos y cuatro años. Podrá disfrutarla el padre o la madre.

Parto de un bebé con discapacidad	La licencia se ampliará en dos semanas adicionales, a repartir entre el padre y la madre, a elección de éstos.
Parto prematuro y cuando por cualquier otra causa el bebé tenga que permanecer hospitalizado después del parto	La licencia podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, así como las que se hayan disfrutado inmediatamente antes de éste.

2) En caso de adopción o de acogimiento

A) En caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de niños menores de seis años, la duración de la licencia de maternidad y/o de paternidad será de dieciocho semanas ininterrumpidas. La licencia se disfrutará de la siguiente manera:

- La licencia se computará, a elección de los padres, bien a partir del fallo administrativo o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, o bien a partir de la llegada del menor al hogar.
- Las dos últimas semanas serán de disfrute para el padre. Estas dos semanas tienen la consideración de permiso de paternidad y su disfrute tendrá que posponerse al momento en que la madre se reincorpore efectivamente al trabajo.

En este punto se aplican las mismas especialidades del permiso de paternidad en caso de embarazo y de parto.

- En el caso de que el padre y la madre trabajen, las primeras dieciséis semanas de licencia podrán distribuirse a opción de éstos y podrán disfrutarse de manera simultánea o sucesiva, siempre y cuando se realice ininterrumpidamente y con una única alternancia. En el caso de que el disfrute de dichos periodos sea simultáneo, la suma no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de más de un hijo o hija.

ESPECIALIDADES	
Supuestos de defunción, carencia o incapacidad absoluta del padre para hacerse cargo del hijo	La madre podrá hacer uso de la totalidad de la licencia, incluidas las semanas consideradas como permiso de paternidad.
Adopción o acogimiento múltiple	La licencia se ampliará en dos semanas más por cada hijo o hija, a partir del segundo, de las cuales una podrá disfrutarla únicamente el padre.

En el momento de la adopción o acogimiento se tienen hijos menores de dos años	La licencia se ampliará en dos semanas más por cada hijo anterior, de las cuales una podrá disfrutarla únicamente el padre.
En el momento de la adopción o acogimiento se tienen hijos de entre dos y cuatro años	La licencia se ampliará en una semana más una semana más por cada hijo o hija anterior, cuyo disfrute será de libre disposición para cualquiera de los dos progenitores.
Adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de hijos con discapacidad o cuando por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes	La licencia de dieciocho semanas se ampliará en dos semanas adicionales, a repartir entre el padre y la madre, a elección de éstos.
En caso de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado	La licencia podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Cuando la madre no trabaje, el permiso de paternidad podrá disfrutarse dentro de estas cuatro semanas.

B) En caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de niños o niñas mayores de seis años con discapacidades o cuando por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales correspondientes, la duración de la licencia de maternidad y/o de paternidad será de 16 semanas ininterrumpidas. La licencia se disfrutará de la siguiente manera:

- Esta licencia se computará, a elección de los padres, bien a partir del fallo administrativo o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, o bien a partir de la llegada del menor al hogar.
- Las dos últimas semanas podrá disfrutarlas únicamente el padre. Estas dos semanas tienen la consideración de permiso de paternidad y su disfrute tendrá que posponerse al momento en que la madre se reincorpore efectivamente al trabajo.

En este punto se aplican las mismas especialidades del permiso de paternidad en caso de embarazo y de parto.

- En el caso de que el padre y la madre trabajen, las primeras catorce semanas de licencia podrán distribuirse a opción de éstos y podrán disfrutarse de manera simultánea o sucesiva, siempre y cuando se realice ininterrumpidamente y con una única alternancia. En el caso de que el disfrute de estos periodos sea simultáneo, la suma no podrá exceder de las catorce semanas.

- La madre podrá hacer uso de la totalidad de la licencia, incluidas las semanas consideradas como permiso de paternidad, en caso de defunción, carencia o incapacidad absoluta del padre para hacerse cargo del hijo o hija.

C) Supuestos de adopción de niños mayores de 6 años que no sean discapacitados o sin especiales dificultades de inserción social y familiar.

No se tiene derecho a ninguna licencia.

Palma, 24 de abril de 2006.

La Secretaria General del Servicio de Salud de las Illes Balears

Rosa Cirer Adrover

 **ib-salut**