

## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### CONSEJO DE GOBIERNO

**279561** *Acuerdo del Consejo de Gobierno de 5 de julio de 2021 por el que se ratifica 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 Illes Balears para el cuidado de hijos y/o hijas con cáncer u otra enfermedad grave*

En el artículo 49.e) del Texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público —aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre— se regula el permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

Para garantizar completamente y sin fisuras el derecho a beneficiarse de este permiso se requiere desarrollar un reglamento que concrete los elementos precisos para reconocerlo y disfrutarlo. Así lo indicó el Acuerdo de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de 8 de mayo de 2013 sobre la aplicación del permiso previsto en el artículo 49.e) de la Ley del estatuto básico del empleado público.

Hasta ahora no se ha emprendido dicho desarrollo reglamentario en el ámbito del Servicio de Salud, por lo que el reconocimiento de este derecho se efectúa interpretando la jurisprudencia sobre la materia y aplicando el 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, en los contenidos que regulan la situación protegida, es decir, el derecho del empleado público. No obstante, se trata de criterios insuficientes y que no siempre se adaptan a la realidad del personal estatutario de los servicios de salud, que tiene una idiosincrasia propia y unas circunstancias particulares de desempeño del servicio público sanitario.

Para el desarrollo reglamentario del permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave es necesario tener en cuenta la reciente Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de 3 de junio de 2020, dictada para unificar la doctrina.

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, el 11 de junio de 2021 la Mesa Sectorial de Sanidad de las Illes Balears adoptó un acuerdo por el que se regula el permiso del personal estatutario del Servicio de Salud de las Illes Balears para el cuidado de hijos y/o hijas con cáncer u otra enfermedad grave.

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 de 5 de julio de 2021, adoptó entre otros el siguiente Acuerdo:

**Primero.** Ratificar 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 Illes Balears para el cuidado de hijos y/o hijas con cáncer u otra enfermedad grave.

**Segundo.** Ordenar que se publique íntegramente dicho Acuerdo, que se anexa, en el Boletín Oficial de las Illes Balears y determinar que entra en vigor al día siguiente de su publicación.

Palma, 5 de julio de 2021

**La secretaria del Consejo de Gobierno**

Rosario Sánchez Grau

(Por suplencia de acuerdo con el artículo 5.2 del Decreto 8/2021,  
de 13 de febrero de la presidenta de las Illes Balears)





## ANEXO

### **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**

#### **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.

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

#### **Antecedentes**

1. En el artículo 49.e) del Texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público —aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre— se regula el permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave:

Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas

2. Para garantizar de forma completa y sin fisuras el derecho a beneficiarse de este permiso se requiere desarrollar un reglamento que concrete los elementos precisos para reconocerlo y disfrutarlo. Así lo indicó el Acuerdo de la Comisión de Coordinación del Empleo Público sobre la aplicación del permiso previsto en el artículo 49.e) de la Ley del estatuto básico del empleado público al cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, de 8 de mayo de 2013:

1. Que en la aplicación del artículo 49 letra e) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, se admita la posibilidad de que, en el caso de enfermedad grave que no sea cáncer, quepa considerar “como ingreso hospitalario de larga duración” la continuación del tratamiento o cuidado del menor tras el diagnóstico de la misma, sin que se exija sistemáticamente que el ingreso hospitalario prolongado y la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente sean circunstancias que hayan de darse simultáneamente.

2. Que en el desarrollo reglamentario de la previsión contenida en el citado artículo 49 letra e), de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, se concreten los supuestos en los que es aplicable, los criterios para la valoración de los documentos que se aporten, los porcentajes de reducción de jornada retribuida que deban concederse por encima del mínimo legal del 50% y los supuestos en los que la continuación del tratamiento o el cuidado del menor en el domicilio pueden considerarse continuación del ingreso hospitalario de larga duración al requerir cuidados directos, continuos y permanentes.

Hasta ahora no se ha emprendido dicho desarrollo reglamentario en el ámbito del Servicio de Salud, por lo que el reconocimiento de este derecho se efectúa interpretando la jurisprudencia sobre la materia y aplicando el 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, en los contenidos que regulan la situación protegida, es decir, el derecho del empleado público. No obstante, son criterios insuficientes y que no siempre se adaptan a la realidad del personal estatutario de los servicios de salud, que tiene una idiosincrasia propia y unas circunstancias particulares de desempeño del servicio público sanitario.

3. Para el desarrollo reglamentario del permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave es necesario tener en cuenta la reciente Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de 3 de junio de 2020, dictada en unificación de la doctrina, cuya posición es la siguiente:

La Sala entiende que el artículo 49 e) EBEP resulta de aplicación en aquellos supuestos en que no resulta necesaria la hospitalización del menor, pero si es necesario un cuidado directo, continuo y permanente, aunque el menor se encuentre escolarizado.

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, las partes que integramos la Mesa Sectorial de Sanidad nos reconocemos mutuamente la capacidad legal necesaria para suscribir el siguiente

## **Acuerdo**

### **1. Objeto**

Este acuerdo tiene por objeto regular el permiso para los casos siguientes:

- El cuidado de hijos y/o hijas y de personas sujetas a tutela ordinaria que sean menores de edad y de menores sujetos a guarda con fines de adopción o acogimiento que padezcan cáncer u otra enfermedad grave.
- El cuidado de hijos y/o hijas mayores de edad que convivan con sus progenitores o tutores y padezcan cáncer u otra enfermedad grave.

### **2. Ámbito de aplicación**

Las disposiciones previstas en este acuerdo son aplicables al personal estatutario que preste servicio en un centro o una institución sanitaria del Servicio de Salud de las Islas Baleares.

### **3. Concepto de enfermedad grave**

A efectos de este acuerdo, tienen la consideración de enfermedades graves las incluidas en el anexo del Real decreto 1148/2011.

### **4. Requisitos del permiso**

4.1. El permiso regulado en este acuerdo podrá solicitarlo el personal incluido en su ámbito de aplicación siempre que ambos progenitores, guardadores, acogedores o tutores legales 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 necesidad del cuidado directo, continuo y permanente, tanto en el hospital como en el domicilio familiar después de que se haya diagnosticado la enfermedad.
- c) Cuando se produzca una recaída o la reagudización del cáncer o de la enfermedad grave, incluidos los supuestos en que no sea necesario un nuevo ingreso hospitalario, y requieran 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 correspondiente informe médico— si concurren las circunstancias exigidas para conceder el permiso.

4.2. El requisito previsto en el apartado anterior —que ambos progenitores, guardadores con fines de adopción, acogedores o tutores legales sean trabajadores por cuenta propia o ajena— no se exigirá cuando se trate de una familia monoparental, entendiéndose por tal la constituida por un único progenitor, guardador, acogedor o tutor, y los hijos, las hijas, las personas tuteladas o los menores sujetos a guarda o acogimiento que convivan con aquel.

A efectos de solicitar el permiso, también tendrán esta consideración las mujeres declaradas víctimas de violencia de género. En estos casos, el permiso les corresponderá con carácter íntegro en las condiciones que se establecen en este acuerdo.

4.3. En los casos de separación, divorcio o nulidad del matrimonio, si ambos progenitores, guardadores con fines de adopción, acogedores o tutores legales tienen derecho al permiso, este podrá ser reconocido a favor de quien se determine de común acuerdo. A falta de acuerdo y de previsión judicial expresa, se concederá el permiso a quien tenga la custodia o, si esta es compartida, a quien la tenga asumida en el periodo correspondiente.

## 5. Características del permiso

5.1. El permiso consiste en una minoración retribuida de la jornada laboral que abarcará al menos la mitad de la duración de la jornada. El porcentaje máximo respecto a dicha jornada podrá ser del 99 %.

5.2. El porcentaje concreto del permiso respecto a la jornada de trabajo será fijado según los criterios siguientes:

- a) Cuando el menor esté escolarizado, la minoración de la jornada laboral será, por lo general, del 50 %.
- b) No obstante, si el menor necesita los cuidados del progenitor titular que disfrute el permiso durante la jornada escolar, se podrá conceder un porcentaje de hasta el 75 %, 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 disponga así las condiciones adecuadas para el cuidado sin desvirtuar la naturaleza del permiso. Así mismo, este grado de necesidad deberá acreditarse también por medio de un informe del centro educativo donde esté escolarizado el menor.
- c) Esta minoración podrá ser de hasta el 99 % cuando se trate de un ingreso hospitalario ocasionado por cáncer u otra enfermedad grave, así como cuando el paciente esté en fase crítica del tratamiento de acuerdo con el informe médico, tanto si requiere hospitalización convencional como hospitalización domiciliaria.

## 6. Duración

6.1. El permiso se concederá por un periodo inicial de hasta tres meses. No obstante, mientras subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente se prorrogará por otros periodos sucesivos de hasta tres meses.

6.2. En caso de que el informe médico determine la necesidad de un tiempo inferior, se concederá por el periodo indispensable que conste en ese informe.

6.3. Para conceder la prórroga será necesario presentar una solicitud con un nuevo informe médico emitido según lo que establece el punto 9.2. 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 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.

6.4. 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.

## 7. Supuestos de extinción

7.1. El permiso de los progenitores, guardadores, acogedores o tutores se extinguirá cuando se dé alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Cuando desaparezca la causa que generó la concesión del permiso.
- b) Cuando alguna de estas personas cese en su actividad laboral, salvo en los supuestos excepcionales del punto 4.2.
- c) Cuando desaparezca la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente a causa de la mejoría o el alta médica del paciente según el informe correspondiente del facultativo médico responsable de la asistencia sanitaria.
- d) Cuando cese la convivencia en los casos de mayoría de edad del hijo o hija o persona sujeta a tutela.
- e) Cuando finalice el acogimiento, la guarda o la tutela, o el hijo o hija alcance la mayoría de edad.

7.2. El personal beneficiario de este permiso deberá comunicar cualquier circunstancia que implique la extinción del derecho a disfrutarlo.

## 8. Retribución del permiso

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

8.2. Dichas retribuciones solo podrán reconocerse a favor de uno de los progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores titulares del derecho, salvo en los supuestos excepcionales del punto 4.2.

8.3. Si hubiera concurrencia de progenitores, acogedores, guardadores o tutores con derecho al permiso respecto del mismo sujeto y hecho causante, solo uno podrá solicitar el permiso cobrando íntegramente sus retribuciones. En este caso deberá acreditar que el otro progenitor, guardador, acogedor o tutor 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 9.1.e).

## 9. Procedimiento

### 9.1. Concesión del permiso

Junto con la solicitud del permiso retribuido habrá 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, acogimiento o tutela.
- 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, podrá 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 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 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.
- e) Declaración responsable del otro progenitor, acogedor, guardador o tutor de que trabaja por cuenta propia o ajena y de que no disfruta el permiso regulado en este acuerdo.
- f) Informe del especialista médico 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 en cuestión.
- 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.

### 9.2. Prórroga del permiso

Para las sucesivas prórrogas del permiso habrá 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 cuales fue concedido el permiso. En esa declaración deberá 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 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, según proceda.
- b) Declaración responsable del otro progenitor, acogedor, guardador o tutor 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 deberá aportarse de nuevo toda la documentación indicada en el punto 9.1.

9.3. La solicitud del permiso o de la prórroga y la documentación que la acompañe deberán 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 será 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 deberá entenderse como desestimada.

9.4. En la resolución por la que se conceda el permiso deberán constar la fecha de inicio y el porcentaje de la reducción de la jornada. Si el solicitante tiene la condición de personal estatutario eventual y solicita un permiso o una prórroga por un tiempo superior al de su nombramiento, se concederá el permiso hasta la fecha en que expire el nombramiento. No obstante, si se le confiere un nuevo nombramiento eventual sin solución de continuidad respecto del anterior, podrá solicitar la continuación del disfrute del permiso o la prórroga.





## 10. Vigencia

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

Como prueba de conformidad, firmamos este documento.

Palma, 11 de junio de 2021

**Por la Administración**

**Por las organizaciones sindicales**

