

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

CONSEJO DE GOBIERNO

7192

Acuerdo del Consejo de Gobierno de 22 de agosto de 2022 por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Educación de 3 de agosto de 2022 por el que se concretan las condiciones para el reconocimiento y el disfrute del permiso por cuidado de un hijo con cáncer u otra enfermedad grave al personal funcionario docente de la enseñanza pública no universitaria de las Illes Balears

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

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) del EBEP indica que, para garantizar el derecho de beneficiarse completamente de este permiso, hay que aprobar un reglamento de despliegue que concrete los elementos necesarios para reconocerlo y disfrutarlo.

En el ámbito de los servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, este permiso se desplegó en el artículo 26 del Decreto 7/2020, de 31 de enero, por el que se regulan los permisos, las licencias, las vacaciones y otras medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (BOIB núm. 14, de 1 de febrero de 2020). En cuanto al personal estatutario del Servicio de Salud de las Illes Balears, este permiso se regula en el 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, publicado en el BOIB núm. 89, de 6 de julio de 2021.

En el caso del personal docente de la enseñanza pública no universitaria al servicio de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, este despliegue normativo todavía no ha tenido lugar, de forma que este derecho se reconoce mediante, por un lado, la interpretación de la jurisprudencia sobre la materia, y por el otro, aplicando el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y el desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, especialmente los contenidos que regulan la situación protegida, es decir, el derecho del empleado público.

Ahora bien, estos criterios no son suficientes, dado que se trata de un permiso marcado por la casuística y valoración individuales de cada una de las situaciones médicas que se presentan y por la diferente necesidad en tiempo e intensidad del cuidado directo, continuo y permanente, en función de factores como la evolución de la enfermedad o la fase del tratamiento, entre otros. Además, los porcentajes de reducción de jornada se deben ajustar a la particular idiosincrasia de la enseñanza pública no universitaria y su organización temporal. En definitiva, el establecimiento de criterios claros debe permitir dar un tratamiento adecuado a cada situación, teniendo en cuenta el carácter excepcional de este permiso, el cual retribuye una reducción sustancial de la jornada laboral.

Por todo ello, de acuerdo con el artículo 38.3 del EBEP, el día 3 de agosto de 2022 la Mesa Sectorial de Educación de las Illes Balears adoptó un acuerdo por el que se concretan las condiciones para el reconocimiento y el disfrute del permiso por cuidado de un hijo con cáncer u otra enfermedad grave al personal docente de la enseñanza pública no universitaria al servicio de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Por otro lado, el artículo 38 del EBEP 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 este órgano.

Por todo ello, el Consejo de Gobierno, a propuesta del consejero de Educación y Formación Profesional, en la sesión de 22 de agosto de 2022, adoptó entre otros el siguiente Acuerdo:

Primero. Ratificar el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Educación de 3 de agosto de 2022 por el que se concretan las condiciones para el reconocimiento y el disfrute del permiso por cuidado de un hijo con cáncer u otra enfermedad grave al personal funcionario docente de la enseñanza pública no universitaria al servicio de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Segundo. Determinar que el Acuerdo produzca efectos a partir del curso escolar 2022-2023.

Tercero. Disponer que los efectos de este Acuerdo se podrán extender al personal laboral docente, previo acuerdo con el comité de empresa correspondiente.

Cuarto. Ordenar que este Acuerdo, que figura en el anexo, se publique íntegramente en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, 22 de agosto de 2022

La secretaria del Consejo de Gobierno
Mercedes Garrido Rodríguez

ANEXO

Acuerdo de la Mesa Sectorial de Educación de 3 de agosto de 2022 por el que se concretan las condiciones para el reconocimiento y el disfrute del permiso por cuidado de un hijo con cáncer u otra enfermedad grave al personal funcionario docente de la enseñanza pública no universitaria al servicio de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears

Partes

Por la Administración, la directora general de Personal Docente.

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

Antecedentes

1. 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— regula el permiso por cuidado de un hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave. En concreto, el EBEP dice lo siguiente:

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, 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 hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 años de edad del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

Cuando concurren en ambos progenitores, 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 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, solo 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.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

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

2. Para garantizar completamente el derecho a beneficiarse de este permiso, hay que aprobar un reglamento de despliegue que concrete los elementos necesarios para reconocerlo y disfrutar de él. Así lo indica 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 relativo al cuidado de un hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, de 8 de mayo de 2013, que dice lo siguiente:

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.
3. Hasta ahora no se ha emprendido este despliegue reglamentario en relación con el personal docente de la enseñanza pública no universitaria al servicio de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, el cual, en cambio, sí ha tenido lugar en el ámbito de los servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears mediante el artículo 26 del Decreto 7/2020, de 31 de enero, por el que se regulan los permisos, las licencias, las vacaciones y otras medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (BOIB núm. 14, de 1 de febrero de 2020). También se ha producido en cuanto al personal estatutario del Servicio de Salud de las Illes Balears, en este caso mediante el 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, publicado en el BOIB núm. 89, de 6 de julio de 2021. Así, pues, en el ámbito docente este derecho se reconoce mediante, por un lado, la interpretación de la jurisprudencia sobre la materia, y por el otro, aplicando el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y el 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.
4. Ahora bien, estos criterios no son suficientes, dado que se trata de un permiso marcado por la casuística y la valoración individuales de cada una de las situaciones médicas que se presentan y por la diferente necesidad en tiempo e intensidad del cuidado directo, continuo y permanente, en función de factores como la evolución de la enfermedad o la fase en que se encuentra el tratamiento, entre otros. Además, los porcentajes de reducción de jornada se deben ajustar a la particular idiosincrasia de la enseñanza pública no universitaria, organizada en cursos escolares divididos en trimestres y periodos no lectivos y con sesiones lectivas de 55 minutos, y teniendo en cuenta la jornada laboral del personal docente, conformada por horas lectivas y complementarias —de carácter presencial— y horas de libre disposición.
5. En definitiva, el establecimiento de criterios claros debe permitir dar un tratamiento adecuado a cada situación, teniendo en cuenta el carácter excepcional de este permiso, el cual retribuye una reducción sustancial de la jornada laboral.

Por todo ello, de acuerdo con el artículo 38.3 del EBEP y el Reglamento de organización y funcionamiento de Mesa Sectorial de Educación de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears —aprobado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 23 de febrero de 2018—, las partes que integramos la Mesa nos reconocemos mutuamente la capacidad legal necesaria para subscribir el siguiente

Acuerdo

Primero

Objeto

Este acuerdo tiene por objeto concretar las condiciones para el reconocimiento y el disfrute del permiso para el cuidado de un hijo con cáncer u otra enfermedad grave, previsto en el artículo 49.e) del Texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público.

Segundo

Ámbito de aplicación

Las disposiciones previstas en este acuerdo son aplicables al personal funcionario docente de la enseñanza pública no universitaria al servicio de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Tercero

Definiciones

A efectos de este acuerdo, se establecen las definiciones siguientes:



- a) Enfermedad grave: 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, modificado por la Orden TMS/103/2019, de 6 de febrero, por la que se modifica el anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y el desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, y se aprueba el modelo de declaración médica sobre la necesidad de cuidado continuo del menor.
- b) Ingreso hospitalario de larga duración (o estancia prolongada): se considera hospitalización de larga duración la que supera los doce días de ingreso hospitalario, así como el tratamiento continuado en el domicilio posterior al ingreso hospitalario cuando entre ambas situaciones se superen los doce días.
- c) Recaída (o recidiva): situación en que un paciente se ve nuevamente afectado, durante el periodo de convalecencia de una enfermedad, por los síntomas de la misma.
- d) Agudización (o exacerbación): episodio agudo de inestabilidad clínica que acontece en el curso natural de la enfermedad y se caracteriza por un empeoramiento sostenido de los síntomas.
- e) Familia monoparental: familia constituida por un único progenitor, guardador o acogedor, y los hijos, las hijas, los menores sujetos a guarda, acogida o tutela que convivan. A efectos de este permiso, tienen la consideración de familia monoparental las mujeres declaradas víctimas de violencia de género.
- f) Progenitor: se incluye dentro de este concepto el padre o la madre, tanto biológicos como por adopción.

Cuarto

Titulares del derecho al permiso

1. Pueden solicitar este permiso los progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente.
2. En los casos de separación, divorcio o nulidad del matrimonio, si los dos progenitores, guardadores o acogedores tienen derecho al permiso, este podrá ser reconocido a favor de quien se determine de mutuo acuerdo. Si no hay acuerdo ni previsión judicial expresa, el permiso se debe conceder a quien tenga la custodia o, si esta es compartida, a quien la tenga asumida en el periodo correspondiente al disfrute del permiso.
3. En el supuesto de que ambos progenitores, guardadores o acogedores presten servicios en el mismo órgano o entidad, se puede limitar el ejercicio simultáneo del derecho al permiso por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.
4. Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya pareja de hecho, tiene derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Quinto

Requisitos del permiso

1. Para poder solicitar el permiso, se deben cumplir los requisitos siguientes:
 - a) Los dos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente deben ser trabajadores por cuenta propia o ajena. Este requisito no se exige en el caso de familias monoparentales.
 - b) El hijo menor de edad debe estar afectado por un cáncer u otra enfermedad grave.
 - c) El hijo debe necesitar cuidado directo, continuo y permanente.
 - d) Debe concurrir alguna de las circunstancias siguientes:
 - Producirse un ingreso hospitalario de larga duración.
 - Después de que se haya diagnosticado la enfermedad, requerir un tratamiento continuado, ya sea en el hospital o en el domicilio familiar.
 - Producirse una recaída o la agudización del cáncer o de la enfermedad grave, que puede requerir ingreso hospitalario o no.
2. No se puede conceder este permiso cuando el hijo tiene entre 18 y 23 años, excepto si se trata de una prórroga del permiso concedido cuando el hijo era menor de edad.

Sexto

Reducción de jornada

1. El permiso consiste en la reducción de la jornada laboral, con carácter retribuido, de un mínimo del 50 % y de un máximo del 99 %.

2. El porcentaje concreto de reducción respecto de la jornada laboral se debe fijar según los criterios siguientes:

- a) A todos los efectos, la reducción de la jornada debe ser del 50 %. En particular, cuando el menor esté escolarizado, la minoración de la jornada laboral debe ser, en general, del 50 %.
- b) Dada la distribución horaria de la jornada laboral del personal docente y teniendo en cuenta que los periodos lectivos son de 55 minutos (unidad lectiva mínima que puede desarrollar un docente), el máximo de reducción de jornada que se puede conceder es del 75 %, en función del grado de necesidad de cuidado directo, continuo y permanente acreditado, de forma que se dispongan las condiciones adecuadas para el cuidado sin desvirtuar la naturaleza del permiso, es decir, al efecto de que la reducción permita atender de una manera mínima y efectiva la función docente.
- c) Excepcionalmente, se puede conceder una reducción de jornada del 99 % cuando se trate de un ingreso hospitalario ocasionado por cáncer u otra enfermedad grave, y también cuando el paciente esté en fase crítica del tratamiento de acuerdo con el informe médico, tanto si requiere hospitalización convencional como hospitalización domiciliaria, exclusivamente durante el tiempo que dure el ingreso o la fase crítica del tratamiento.

Séptimo

Acumulación de la jornada reducida

La jornada reducida se puede acumular, siempre que se tenga autorización del director del centro educativo (o del jefe de personal que corresponda, cuando el docente no esté destinado a un centro educativo) y que resulte compatible con el funcionamiento correcto de los servicios que se prestan.

Octavo

Retribuciones y otros derechos

1. El personal funcionario al que se conceda este permiso percibirá las retribuciones íntegras con cargo al presupuesto de la Consejería de Educación y Formación Profesional.
2. Sin embargo, solo uno de los progenitores, guardadores o acogedores titulares del derecho puede percibir las retribuciones íntegras. Así, si hubiera concurrencia de beneficiarios con derecho al permiso respecto del mismo sujeto y hecho causante, solo uno podrá solicitar el permiso y cobrar sus retribuciones íntegramente. El otro puede disfrutar el permiso con la reducción proporcional de las retribuciones. Se exceptúa de lo anterior las mujeres víctimas de violencia de género.
3. La jornada reducida se debe computar como jornada completa a los efectos de reconocimiento de antigüedad y de cotizaciones en el régimen de protección social.
4. Las ausencias derivadas de la concesión de este permiso deben figurar en el comunicado mensual de faltas como ausencias justificadas.

Noveno

Duración

1. El permiso se debe conceder por el periodo en que, según el informe del facultativo, sea necesario el cuidado directo, continuo y permanente del hijo, siempre que sea inferior a tres meses. Agotado este periodo, si continúa la necesidad, se tendrá que presentar una nueva solicitud.
2. Si el informe del facultativo indica un tiempo igual o superior a tres meses, el permiso se debe conceder por un periodo inicial de hasta tres meses, pero sin superar el tiempo indicado en el informe inicial del facultativo. Transcurrido este periodo inicial, el beneficiario puede presentar una nueva solicitud.
3. Si la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente varía durante el periodo de tiempo concedido y esto justificara un cambio en el porcentaje de reducción de jornada que se disfruta, esta circunstancia se debe acreditar con un nuevo informe del facultativo.
4. 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 concorra con cualquier otra circunstancia que comporte la suspensión de la prestación efectiva de servicios.

Décimo

Supuestos de extinción

El permiso 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 funcionario interino 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 funcionario sin solución de continuidad respecto del anterior, podrá 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 ajena.

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.

Undécimo

Procedimiento

1. El órgano competente para tramitar la solicitud de este permiso y para resolver el procedimiento es la directora general de Personal Docente, por delegación del consejero de Educación y Formación Profesional.

2. El permiso se debe solicitar a través del GESTIB, mediante el trámite habilitado al efecto, de acuerdo con el modelo de solicitud que figure.

3. El permiso se debe solicitar cada curso escolar, con quince días hábiles de antelación a la fecha de inicio del permiso, excepto si se acredita que la causa que da derecho a la concesión del permiso ha sido repentina o sobrevenida.

4. Para completar la solicitud, se debe adjuntar la documentación acreditativa siguiente:

a) Una copia del libro de familia del solicitante o del certificado de inscripción del hijo o hija en el Registro Civil, o bien, si es el caso, una 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 finalidades de adopción o la acogida permanente.

b) Un certificado o informe de la entidad gestora de la Seguridad Social correspondiente o del órgano competente en que el otro progenitor, guardador o acogedor esté afiliado y en situación de alta en algún régimen público de la Seguridad Social o, si procede por razón del ejercicio de su actividad profesional, de estar incorporado obligatoriamente a la mutualidad de previsión social establecida por el colegio profesional correspondiente.

c) Un certificado de empresa o declaración responsable del otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor que indique que no disfruta del permiso regulado en este acuerdo y/o que no es beneficiario de la prestación económica prevista para tal finalidad en la Ley general de la Seguridad Social, con indicación del horario de trabajo. En caso de que sí lo disfrute, se debe adjuntar el certificado de empresa o la declaración responsable debe indicar si percibe o no las retribuciones íntegras.

d) El informe del especialista médico responsable de la asistencia del paciente—ya sea del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o de la entidad sanitaria concertada correspondiente—, el cual debe acreditar:

- La existencia de cáncer o de otra enfermedad grave.
- La necesidad de cuidado directo, continuo y permanente, de forma suficientemente motivada.
- El tiempo de duración de los cuidados.

Si se presenta el anexo II de la Orden TMS/103/2019 cumplimentado, se debe complementar con un informe que motive de forma suficiente la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

5. Además, para acreditar determinadas circunstancias, se deben presentar los documentos siguientes:

a) En el caso de familias monoparentales, se debe adjuntar una copia del libro de familia en el que conste un solo progenitor o, en caso de que consten dos progenitores, una copia del certificado de defunción de uno de ellos o de la resolución judicial en la que se declare el abandono de la familia. Así mismo, esta condición se puede acreditar 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.

b) Las situaciones de separación, divorcio o nulidad matrimonial se deben acreditar 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.

c) La condición de víctima de violencia de género se debe acreditar 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 solicitante es víctima de violencia de género hasta que se dicte la orden de





protección. También se puede acreditar 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.

d) En caso de que el beneficiario del permiso sea el cónyuge o la pareja de hecho de la persona enferma, se debe adjuntar una copia del libro de familia o certificado de matrimonio o de la resolución administrativa de inscripción en el correspondiente registro de parejas estables.

e) En el supuesto de ingreso hospitalario, se debe adjuntar el certificado de ingreso del centro hospitalario, el cual debe indicar la duración.

f) En caso de recaída o agudización del cáncer o de la enfermedad grave que no requiera otro ingreso hospitalario, habrá que aportar un informe médico que acredite esta circunstancia y la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente.

g) En caso de que el menor esté escolarizado, se debe adjuntar el informe de escolarización del centro educativo del menor, que debe valorar, de forma motivada, la incidencia de la enfermedad en el proceso de escolarización.

6. En caso de que la solicitud no cumpla los requisitos legales o que haya errores, defectos o faltas en la documentación acreditativa, se debe notificar al solicitante en el apartado «Observaciones» del trámite del GESTIB. Se le otorgará un plazo de diez días hábiles para la enmienda. La documentación para enmendar las deficiencias también se debe presentar mediante este trámite.

7. La Dirección General de Personal Docente puede requerir al solicitante documentación adicional, complementaria o aclaratoria, así como exigir la aportación de la documentación que acredite la veracidad de lo que se manifiesta en una declaración responsable. Así mismo, puede solicitar los informes médicos y los de escolarización, u otros, que considere necesarios para resolver la solicitud.

8. A efectos de determinar el porcentaje de reducción que se debe conceder, se pueden tener en cuenta, entre otros aspectos, los siguientes: la condición de familia monoparental del solicitante y su horario de trabajo ; el horario de trabajo del solicitante y del otro progenitor y, en caso contrario, el horario de trabajo del otro progenitor; la acreditación de lactancia materna; la escolarización del menor en un centro ordinario o especial, así como su horario escolar y las especiales atenciones que, según certifique el servicio competente, reciba el menor en el centro educativo.

Duodécimo

Finalización del procedimiento

1. La resolución se debe dictar en el plazo de quince días hábiles a contar desde la fecha de presentación de la solicitud en el GESTIB o, si es el caso, desde la fecha en que el solicitante la haya enmendado. Transcurrido este plazo sin que se dicte resolución, la solicitud se entenderá desestimada.

2. En cuanto al contenido de la resolución, hay que tener en cuenta los aspectos siguientes:

a) La resolución podrá estimar la solicitud, totalmente o parcialmente, y conceder el permiso; o podrá denegararlo. También podrá tener por desistido al solicitante.

b) La resolución será estimatoria si se cumplen todos los requisitos y se otorga el porcentaje de reducción de jornada solicitado. En este caso, la concesión del permiso en el trámite del GESTIB equivale a la resolución estimatoria.

c) La resolución estimará parcialmente la solicitud si se cumplen los requisitos pero se otorga un porcentaje de reducción jornada inferior al solicitado. En este caso, se colgará en el trámite del GESTIB la resolución motivada correspondiente.

d) La resolución desestimar la solicitud si no se cumplen todos los requisitos. En este caso, se colgará en el trámite del GESTIB la resolución motivada correspondiente.

e) Se considerará que el solicitante desiste de la solicitud en el supuesto de que no enmiende las deficiencias o carencias de la solicitud en el plazo otorgado. En este caso, se colgará en el trámite del GESTIB la resolución motivada correspondiente.

3. En la resolución por la que se conceda el permiso tendrán que constar la fecha de inicio y de fin del permiso, así como el porcentaje de la reducción de la jornada.

4. El personal funcionario docente tiene la obligación de asegurarse de que la solicitud del permiso ha sido aceptada y tramitada en el GESTIB y que la resolución de concesión del permiso se encuentra colgada en su portal personal para poder disfrutar de él.

Decimotercero

Obligaciones del beneficiario

1. Excepto en el supuesto de concesión de un 99 % de la jornada, el beneficiario del permiso debe asistir obligatoriamente a las reuniones del centro a las que se le convoque, si bien el director del centro debe aplicar las medidas oportunas para que pueda comparecer a estas reuniones de forma telemática.

2. La concesión de la reducción de jornada es incompatible con la realización de cualquier otra actividad retribuida durante el horario que ha



sido objeto de reducción.

3. El funcionario está obligado a comunicar a la Dirección General de Personal Docente cualquier cambio en las circunstancias que determinaron la concesión del permiso, en particular aquellas que determinen la extinción.

Decimocuarto

Efectos

1. Este acuerdo producirá efectos a partir del curso escolar 2022-2023.
2. Los efectos de este acuerdo se pueden extender al personal laboral docente, con las adaptaciones que sean necesarias, siempre que se cuente con el acuerdo previo con el comité de empresa correspondiente.

Como prueba de conformidad, firmamos este acuerdo.

Palma, 3 de agosto de 2022

Por las organizaciones sindicales

Por la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears

STEI-i ANPE UOB Ensenyament

ALTERNATIVA FECCOO FeSP-UGT

