

III. Otras Resoluciones

Consejería de Educación, Formación Profesional, Actividad Física y Deportes

2919 *Dirección General de Personal y Formación del Profesorado.- Resolución de 30 de agosto de 2024, por la que se dictan instrucciones en relación con el permiso previsto en la letra e) del artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público para el personal docente no universitario al servicio de la Administración Educativa Canaria.*

La reducción de jornada por cuidado de un hijo o hija menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, prevista en el artículo 49.e) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), ha sido objeto de modificaciones legislativas que han ampliado los supuestos en que puede ser concedida dicha reducción de jornada; asimismo, en los últimos años ha sido dictada una serie de sentencias de casación por el Tribunal Supremo que ha perfilado y aclarado la aplicación práctica de esta medida. Lo anterior deja en evidencia la necesidad de adecuar la regulación de este permiso para el personal docente de los centros públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Canarias a esos cambios normativos y jurisprudenciales, teniendo en cuenta los siguientes

ANTECEDENTES

Primero.- La Resolución de la Dirección General de Personal, de 16 de junio de 2020, por la que se dictan Instrucciones sobre la regulación del periodo vacacional y el régimen de permisos y licencias del personal docente no universitario al servicio de la Administración Educativa Canaria regula, en su instrucción quinta, apartado quinto, el permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

Segundo.- La redacción de la regulación de este permiso por parte del TREBEP se vio afectada por el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, que en su disposición final cuarta modifica el texto de su artículo 49 ampliando, como antes se dijo, los supuestos en los que corresponde la concesión de ese permiso.

Así, cuando el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad se podrá conceder el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona afectada por la enfermedad cumpla los 23 años, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos necesarios, salvo la edad; pudiendo incluso ampliarse hasta los 26 años si, antes de alcanzar los 23, se acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Por otro lado, este mismo Real Decreto-ley 2/2023, en su disposición transitoria quinta, dispone que los empleados públicos que hubieran disfrutado del permiso contemplado en el artículo 49.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y hayan visto extinguido el mismo, podrán volver a solicitarlo con las condiciones establecidas en dicha disposición transitoria.

Tercero.- Dispone el artículo primero, apartado sexto, del Código Civil que “La jurisprudencia complementará el ordenamiento jurídico con la doctrina que, de modo

reiterado, establezca el Tribunal Supremo al interpretar y aplicar la ley, la costumbre y los principios generales del derecho”, no tratándose por tanto de una fuente del derecho formal, sin embargo, la jurisprudencia del Tribunal Supremo sí que dota al operador jurídico de los elementos interpretativos del derecho que deben guiar su actuación en la aplicación de las normas, y es en ese sentido en el que es necesario tener en cuenta las sentencias de la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Supremo números 641/2020, 1335/2022, 513/2023 y 1218/2023, entre otras, que en los últimos años han ido perfilando este derecho de los empleados públicos, principalmente en aras a establecer la ausencia de incompatibilidad del permiso con la situación de escolarización del menor.

Cuarto.- Por parte de la Dirección General de la Función Pública del Gobierno de Canarias fue dictada la Resolución n.º 669/2019, de 8 de julio, por la que se establecen medidas complementarias para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal funcionario y laboral de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias, recogiendo entre esas medidas la del cuidado de hijos que padecen enfermedad oncológica u otra enfermedad grave. Esa regulación se incorpora a las presentes instrucciones al no justificarse una regulación distinta para el personal docente dependiente de esta Administración Pública más allá de las propias diferencias derivadas del ejercicio docente.

El Decreto 84/2024, de 10 de junio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Educación, Formación Profesional, Actividad Física y Deportes, dispone en su artículo 16.1 que la Dirección General de Personal y Formación del Profesorado ejercerá, en su ámbito funcional, las competencias previstas en el artículo 19 del Decreto 212/1991, de 11 de septiembre, de organización de los Departamentos de la Administración Autonómica de Canarias, y es en uso de esas atribuciones, así como de la prevista en la letra f) de ese mismo artículo, por lo que

RESUELVO:

Primero.- Dictar las presentes instrucciones sobre la aplicación del permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave regulado en el artículo 49.e) del TREBEP, que vienen a sustituir y dejar sin efecto lo actualmente dispuesto en la instrucción quinta, apartado quinto, de la Resolución de la Dirección General de Personal de 16 de junio de 2020, por la que se dictan Instrucciones sobre la regulación del periodo vacacional y el régimen de permisos y licencias del personal docente no universitario al servicio de la Administración Educativa Canaria.

Segundo.- El resto de la regulación contenida en la Resolución de la Dirección General de Personal de 16 de junio de 2020, por la que se dictan Instrucciones sobre la regulación del periodo vacacional y el régimen de permisos y licencias del personal docente no universitario al servicio de la Administración Educativa Canaria, continúa vigente en sus mismos términos.

Tercero.- -La eficacia y aplicación de la presente Resolución se producirá a partir de la firma de la misma, cuyo contenido íntegro será publicado en la página web de la Consejería de Educación, Formación Profesional, Actividad Física y Deportes, y para mayor difusión en el Boletín Oficial de Canarias, de acuerdo con lo previsto en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

Las Palmas de Gran Canaria, a 30 de agosto de 2024.- La Directora General de Personal y Formación del Profesorado, Mónica Ramírez Barbosa.

ANEXO

INSTRUCCIONES EN RELACIÓN CON EL PERMISO PREVISTO EN LA LETRA E) DEL ARTÍCULO 49 DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO PARA EL PERSONAL DOCENTE NO UNIVERSITARIO AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA CANARIA.

El apartado quinto de la instrucción quinta de la Resolución de la Dirección General de Personal, de 16 de junio de 2020, por la que se dictan Instrucciones sobre la regulación del periodo vacacional y el régimen de permisos y licencias del personal docente no universitario al servicio de la Administración Educativa Canaria, queda redactado del siguiente modo:

5.5. Reducción de jornada por cuidado de un/a hijo/a menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

1.- Se entiende por enfermedad grave todas aquellas 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, o, en su caso, norma que lo sustituya.

2.- El profesorado incluido en el ámbito subjetivo de las presentes instrucciones que tenga hijos o hijas que padezcan enfermedades oncológicas u otras enfermedades graves hospitalizados, tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a solicitar la reducción de su jornada de trabajo como mínimo en un 50%, percibiendo las retribuciones íntegras, durante el tiempo que dure la hospitalización o sin que exista hospitalización, cuando, mediando informe facultativo de especialista, se precisen especiales cuidados domiciliarios, directos, continuos y permanentes, incluida la recaída o el agravamiento sin necesidad de nuevo ingreso hospitalario.

3.- No será impedimento, siempre que se justifique adecuadamente la necesidad de ello, para la concesión de la reducción de jornada, que el hijo o hija afectado o afectada por la enfermedad asista regularmente a un centro educativo u otro de habilitación o rehabilitación o de atención especializada a la enfermedad.

4.- La reducción horaria podrá solicitarse también para el cuidado de aquellos que estén bajo la tutela o guarda con fines de adopción o acogimiento de la persona solicitante.

5.- Será posible la concesión de la reducción de la jornada, como máximo, hasta que el hijo o persona bajo la tutela o guarda con fines de adopción o acogimiento cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años 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.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23 años, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

6.- El requisito de que ambas personas progenitoras o responsables legales desarrollen una actividad retribuida por cuenta ajena o por cuenta propia no se exigirá cuando la persona solicitante sea víctima de violencia de género, se trate de una unidad familiar compuesta por una sola persona progenitora, o cuando en caso de separación, divorcio o nulidad matrimonial, se haya establecido la custodia exclusiva a la persona solicitante.

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 o beneficiaria.

7.- La solicitud se dirigirá a la Dirección General de Personal y Formación del Profesorado, acompañando la siguiente documentación:

a) Libro de Familia o bien resolución judicial o administrativa acreditativa de su condición y de su deber de cuidado de la persona afectada por la enfermedad.

b) Informe del correspondiente servicio público de salud o entidad sanitaria concertada, referido a la gravedad de la dolencia, al ingreso hospitalario, o a la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente.

c) Vida laboral, contrato de trabajo en vigor, nombramiento o cualquier otro documento que sea suficientemente acreditativo de la situación laboral del otro progenitor, adoptante, acogedor con fines de adopción o acogedor con carácter permanente de la persona que padece la enfermedad.

d) Declaración responsable que exprese el compromiso de comunicar a la Dirección General de Personal y Formación del Profesorado cualquier variación en alguno de los requisitos que pudiera revertir las condiciones en la que se concede.

8.- La solicitud debe indicar la identidad y la edad de la persona afectada por la enfermedad, así como el vínculo que mantiene con el solicitante. En la misma se especificará el número de horas semanales de reducción de jornada que se solicita, el cual no podrá ser inferior a la mitad de dicha jornada, reduciéndose de modo proporcional el número de horas lectivas, complementarias, de periodicidad no fija u otras que integren su jornada laboral.

9.- El permiso concedido se extenderá por lo que reste del curso hasta 30 de junio. La finalización de este periodo se adelantará si deja de cumplirse alguno de los requisitos, o a voluntad propia. De producirse el primero, la persona docente beneficiaria del permiso debe comunicarlo de inmediato y regresará al régimen de jornada anterior el día siguiente a la recepción de la resolución que lo confirme. Si es a voluntad propia, debe comunicarlo con 15 días de antelación, indicando el día a partir del cual se acoge al régimen de jornada anterior.

10.- El plazo para resolver y notificar la resolución será de un mes.

11.- La Dirección General de Personal y Formación del Profesorado estimará la solicitud siempre que quede acreditado el hecho causante de la reducción de jornada mediante la documentación aportada por el solicitante. Solo por fundadas razones de necesidades del servicio público educativo, podrá limitarse el disfrute simultáneo de esta reducción de jornada por ambos progenitores, adoptantes, acogedores con fines de adopción o acogedores con carácter permanente de la persona afectada por la enfermedad.

12.- Cuando concurren 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 o la funcionario/a 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, solo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción proporcional de las retribuciones que correspondan.

13.- Únicamente, cuando la reducción de jornada conlleve disminución proporcional de retribuciones, las retribuciones del mes de agosto, mes de vacaciones del personal docente, se ajustarán de forma proporcional al tiempo efectivo que se hubieran realizado la jornada completa y la jornada reducida.

Del mismo modo, se actuará en los supuestos en que el o la docente concluya su relación de servicios con anterioridad al 31 de agosto y sea necesario compensar financieramente al docente o la docente por las vacaciones devengadas y no disfrutadas.