

# ARGUMENTARIO BÁSICO CONSULTAS LEGALES MÁS FRECUENTES RELACIONADAS CON LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL Y EL SUBSIDIO PARA ATENDER AL CUIDADO DEL HIJO CON ENFERMEDAD GRAVE

**SERVICIO DE ASESORIA JURIDICA**

**Actualizado: Marzo de 2015**

*FEDERACION ESPAÑOLA DE ENFERMEDADES RARAS*

*PARA MÁS INFORMACIÓN CONTACTAR CON SERVICIO DE ASESORIA  
JURÍDICA: [asesoriajuridica@enfermedades-raras.org](mailto:asesoriajuridica@enfermedades-raras.org)*

# INDICE

1. REDUCCIÓN JORNADA LABORAL
2. SUBSIDIO POR HIJO A CARGO CON ENFERMEDAD GRAVE

## REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

\*No retribuida (no es un permiso retribuido)

**Para funcionarios o personal sometido al EBEP:** Artículo 48 h) del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)

**Requisitos:** que el hijo sea menor de 12 años (también cabe concederse por el hijo que no pueda valerse por sí mismo) y reducción de jornada es de mínimo el 50 % sin máximo para hijos con enfermedad grave

**Empleado público funcionario con contrato laboral:** Se le aplica lo anterior y también el Estatuto de los trabajadores (el que le sea más ventajoso, normalmente el EBEP)

### **Procedimiento de solicitud:**

Tanto si se es funcionario público como funcionario con contrato laboral el procedimiento de solicitud es el mismo pero si lo deniegan, en el primer caso hay que ir a la vía contencioso-administrativa después de pasar por la vía administrativa previa. En el segundo caso puede acudir directamente a interponer demanda antes los juzgados de lo social por lo que el trámite es más rápido y sencillo.

**Para trabajadores por cuenta ajena:** Artículo 37.5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores

**Requisitos:** (cumplir uno de ellos)

- que el hijo sea menor de 12 años (también cabe concederse por el hijo que no pueda valerse por sí mismo), o familiar hasta segundo grado sin ingresos y que no pueda valerse por sí mismo
- hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y 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

**Disminución de salario:** Disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

**Concreción horaria y la determinación del período de disfrute:** corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento especial establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011.

\* **Supuesto de Reducción de jornada por derecho a la integridad física del trabajador** (no para cuidar del menor afectado)

Es posible instar una modificación de la jornada por aplicación del principio general del derecho a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene, recogida en el artículo 4.2.d) del Estatuto de los Trabajadores.

Para ello, el trabajador ha de acreditar con informes médicos que para su estado de salud es más conveniente la prestación de una jornada laboral más reducida. En su virtud, instará al empresario a dicha reducción, y si éste voluntariamente no la lleva a cabo, instará la extinción causal del contrato de trabajo, por aplicación de lo establecido en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme al mecanismo legal establecido en dicho artículo, si una empresa comete un incumplimiento grave de sus obligaciones, entre la que se encuentra proteger la integridad física del trabajador, es posible acudir a un Juzgado de lo Social para que dicho órgano decrete la extinción del contrato de trabajo con causa en dicho incumplimiento de la empresa. En tal caso, el trabajador percibiría la indemnización prevista para el despido improcedente en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores.

## **SUBSIDIO POR HIJO A CARGO CON ENFERMEDAD GRAVE**

La **finalidad**: compensar la pérdida de ingresos que sufren las personas interesadas al tener que reducir su jornada, con la consiguiente disminución de salarios, ocasionada por la necesidad de cuidar de los hijos o menores a su cargo, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad.

**Cuantía**: 100 base reguladora (más o menos, neto de la nómina restando complementos) del tiempo en que se deja de trabajar por tener la jornada reducida

Recogido en RD 1148/2011 de 29 de julio

**Requisitos**: Para trabajadores sometidos a ET y también para funcionarios (prácticamente los mismos)

- La reducción de jornada de trabajo (mínimo un 50 % sin máximo) para el cuidado del menor a su cargo afectado por cáncer u otra enfermedad grave incluida en el listado.
- Que ambos estén trabajando (por cuenta ajena o no) y haber cotizado periodo mínimo.
- Debe implicar un ingreso hospitalario de larga duración, considerándose ingreso hospitalario de larga duración la continuación del tratamiento médico o el cuidado del menor en domicilio tras el diagnóstico y hospitalización por la enfermedad grave.
- Debe requerir un cuidado directo, continuo y permanente durante la hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad.

Se exige acreditar que el menor padece la enfermedad recogida en el anexo del RD, así como la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente a través de la declaración cumplimentada por el facultativo del Servicio Público de Salud u órganos administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma.

En los casos de recaída no será necesario que exista un nuevo ingreso hospitalario. No obstante, deberá acreditarse mediante una nueva declaración médica la necesidad de continuación del tratamiento médico, así como del cuidado directo, continuado y permanente del menor.