



## RESPUESTA DEL GOBIERNO

### (184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/2885

14/01/2020

5154

**AUTOR/A:** GIMÉNEZ GIMÉNEZ, Sara (GCs)

#### RESPUESTA:

En relación con la iniciativa de referencia, se indica lo siguiente:

1. Es necesario insistir en dos aspectos:

- a) La situación protegida se recoge en términos tales en 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, que amplía los sujetos causantes, la lista de lo que se entiende por enfermedades y la interpretación de lo que sea la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente de manera que el ingreso hospitalario se equipara a aquella situación en la que el tratamiento o cuidado del menor continúa en el domicilio tras el diagnóstico y la hospitalización, pero con idénticas exigencias.
- b) Por lo que se refiere a la posibilidad de flexibilizar su disfrute, fundamentalmente en los casos de divorcio, nulidad o separación, desde un punto de vista estrictamente laboral, la reducción de jornada por cuidado de menores afectados de cáncer u otra enfermedad grave constituye un derecho individual de los trabajadores, que se ejerce por su propia voluntad sin requerirse el consentimiento empresarial y que no exige más requisitos para su disfrute que los expresamente contenidos en dicho artículo, 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 correspondiente del menor hasta que cumpla los dieciocho años.



Como reducción de jornada por motivos familiares y por su ubicación sistemática, su régimen jurídico laboral es idéntico al resto de reducciones de jornada de tal carácter, esto es, se trata de un derecho indisponible para la empresa, por lo que el trabajador puede acogerse al mismo siempre que se reúnan los requisitos exigidos, sin que el empresario tenga que autorizarlo o pueda oponerse a su ejercicio, y sólo si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podría limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Corresponde además al propio trabajador concretar el horario y la determinación de esa reducción.

Asimismo, este derecho a la reducción de jornada no implica en modo alguno una transformación del contrato ni una novación del mismo ni la modificación de las condiciones laborales, manteniéndose intacta la naturaleza del contrato y el conjunto de derechos y obligaciones inherentes al mismo. Lo que se produce, de manera temporal, es una modificación en el número de horas de trabajo, pero no la transformación o novación en sí de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial, por ello, se seguirá aplicando el régimen jurídico del contrato a tiempo completo, salvo en lo que se refiere a su retribución, que se verá reducida en proporción.

En suma, el disfrute corresponde a uno y otro progenitor, en tanto que derecho individual, en el caso de que ambos trabajen, con la única limitación prevista respecto del ejercicio simultáneo, y sin que se condicione su disfrute a ninguna otra condición o circunstancia.

2. En cuanto a la posibilidad de regular un nuevo supuesto de suspensión distinto de los ya previstos en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores (ET), hay que señalar que es la concurrencia de una serie de singularidades, incluida cierta intensidad en las necesidades de cuidado, lo que determina que estemos ante un supuesto especial que genera un permiso o un derecho de ausencia de caracteres específicos, todo ello sin perjuicio de las mejoras o ampliaciones que pueda adoptarse para la cobertura de dicho propósito.

Y es que fuera del supuesto descrito existen otras opciones para atender otras situaciones de atención o cuidado a familiares: el derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, artículo 34.8 del ET, las reducciones de jornada por guarda legal y para el cuidado de familiares, artículo 37.6 del ET y las excedencias por razones familiares, artículo 46.3 del ET.



Madrid, 24 de febrero de 2020