

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN Y ASISTENCIA JURÍDICA

Criterio de gestión: 7/2023

Fecha: 4 de abril de 2023

Materia: Personal laboral. Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

ASUNTO:

Prestación por cuidado de menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

CRITERIO DE GESTIÓN:

El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas está incluido en el ámbito de aplicación del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

El artículo 2 del EBEP, referido al ámbito de aplicación, establece en su apartado 1, que:

“1. Este Estatuto se aplica al personal funcionario y en lo que proceda al personal laboral al servicio de las siguientes Administraciones Públicas:

a) La Administración General del Estado.

b) Las Administraciones de las comunidades autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla.

c) Las Administraciones de las entidades locales.

d) Los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas.

e) Las Universidades Públicas.

(...)”

Por su parte, el artículo 7 del EBEP, bajo la rúbrica *“normativa aplicable al personal laboral”*, dispone:

“El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan.

No obstante, en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia, el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se regirá por lo previsto en el presente Estatuto, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho.

Asimismo, el artículo 49 del EBEP regula los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos, señalando en su apartado e), lo siguiente:

*“e) Permiso por cuidado de hijo menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave: **el funcionario** tendrá derecho, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla (...).”*

Por último, el artículo 51 del EBEP, relativo a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral, establece:

“Para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este capítulo y en la legislación laboral correspondiente.”

Puestos en relación dichos preceptos se desprende que, aunque el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas está incluido en el ámbito de aplicación del EBEP, no le resulta de aplicación lo previsto en dicho estatuto respecto del permiso por cuidado de menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, sino que se deberá regir, a tal efecto, por la reducción de jornada prevista en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (LET).

Se entiende que es esta la voluntad del legislador por cuanto el artículo 7.2 del EBEP no contempla de forma expresa que el personal laboral deba regirse por lo dispuesto en dicho estatuto respecto del permiso por cuidado de menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, a diferencia de lo que ocurre *“en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia”*.

Cabe recordar que ya la sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, de 19 de mayo de 2009, dictada en el recurso de casación nº 97/2008, estableció la aplicación del LET al personal laboral en materia de descanso por paternidad, dejando claro el régimen jurídico aplicable al personal laboral en materia permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Sin embargo, posteriormente, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, introdujo el párrafo segundo del artículo 7 del EBEP anteriormente transcrito, con el objeto de que en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia, el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rija en todo caso por lo

previsto en el EBEP y no en la LET, sin que esta medida se haya extendido al permiso que nos ocupa.

Adicionalmente, cabe indicar que el artículo 190 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS) sólo reconoce como situación protegida la prevista en el artículo 37.6 LET, y que 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 su artículo 1.2 excluye de su aplicación al personal funcionario pero no al personal laboral.

Por tanto, la reducción de jornada del artículo 37.6 LET del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se protege con la correspondiente prestación del sistema de Seguridad Social por cuidado de menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave prevista en los artículos 190 a 192 del TRLGSS y en su reglamento de desarrollo, aprobado por Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

Esta información ha sido elaborada teniendo en cuenta la legislación vigente en la fecha que figura en el encabezamiento y se presta en virtud del derecho previsto en el artículo 53, letra f), de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, advirtiéndose que dicha información no produce más efectos que los puramente ilustrativos y de orientación.