

## Los empleados públicos podrían reducir su jornada para cuidado de hijo con enfermedad grave, aunque esté escolarizado y no precise de hospitalización

*La Sección 1ª de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo falla a favor del funcionario docente que interpuso demanda, ante el TSJM, porque se le había denegado su petición de reducción de jornada laboral en un 50% de tiempo con mantenimiento de las retribuciones, para cuidar a un hijo menor aquejado de una enfermedad grave.*

Según se refleja en la sentencia, la Sala de lo Contencioso-Administrativo, ha tenido que interpretar si 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) resulta de aplicación en los casos en los cuales no es necesaria la hospitalización del menor; y si, **entendiendo que no resulta necesaria dicha hospitalización, el cuidado directo, continuo y permanente**, puede ser compatible con la escolarización del menor afectado.



**“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 aquélla, 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.”**

Dicha Sala del Tribunal Supremo, entiende que “la respuesta debe ser la misma, ya declarada en la sentencia de 3 de junio de 2020, en recurso de casación n.º 78/2018, y que el citado artículo 49.e) del TREBEP, resulta de aplicación en aquellos supuestos en que no es necesaria la hospitalización del menor, pero si es necesario un cuidado directo, continuo y permanente, aunque el menor se encuentre escolarizado”.