



Texto sometido a trámite de audiencia e información pública con fecha 31/07/2026

Proyecto de Real Decreto por el que se desarrolla el permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave

I

El artículo 49 e) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, regula un permiso por cuidado de hijo menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave y se prevé que reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Este texto ha sido modificado en varias ocasiones. Entre las últimas, la propuesta incluida en la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 aumenta la edad de disfrute del permiso hasta los 23 años, indicando que el cumplimiento de los 18 años del menor no conlleva por sí sola la extinción del derecho al permiso si persiste la necesidad de cuidado, incorpora las consecuencias sobre el permiso en el caso de que el hijo enfermo contraiga matrimonio o pareja de hecho.

Por otro lado la modificación incluida en 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 incorpora una nueva ampliación de la edad del sujeto causante hasta los 26 años de edad y la posibilidad de nueva solicitud de reducción de la jornada por motivo de este permiso siempre que se acredite el grado de discapacidad y en los términos allí previstos.

Tiene, por tanto, el objetivo de eliminar cualquier desventaja en términos de mejora y progreso que pueda afectar a las carreras profesionales de las personas que se ocupan de manera informal de las tareas de cuidado de familiares o dependientes en supuestos especialmente delicados.

Ante esta situación, si bien en el ámbito laboral se aprobó el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea, es conveniente incorporar al régimen jurídico del personal funcionario de carrera algunas medidas para ir acordes a este mandato europeo y equiparados con el régimen laboral.

De esta forma, la equiparación de medidas enriquecería, asimismo, las mejoras y aportaciones del 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, lo que permite avanzar en la igualdad real en el ámbito laboral, a través del verdadero reconocimiento del derecho de conciliación como parte del elenco de derechos de toda persona trabajadora,



independientemente de que el empleador sea privado o público, en línea con el trabajo de la Administración General del Estado en esta materia en los últimos años, con el convencimiento de que dicha Administración ha de servir de ejemplo en la implementación de medidas que impulsen la corresponsabilidad.

Asimismo, es esencial tener presente que, en la relación de trabajo, las personas que trabajan, mujeres u hombres, tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, quedando prohibido cualquier trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo, y de esta forma se consolida en el ordenamiento jurídico español una nueva forma de entender las relaciones entre el trabajo y los cuidados que expresa un compromiso efectivo con dicho elemento, necesario para el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre ambos géneros en todos los ámbitos.

En cualquier caso, debe primar el principio fundamental del interés superior del menor de manera que la aplicación de la norma debe estar supeditada a garantizar la protección de su bienestar y desarrollo integral conforme al artículo 39 de la Constitución Española, el artículo 2 de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, el Código Civil y la Convención sobre los Derechos del Niño de Naciones Unidas (1989), ratificada por España en 1990.

En este sentido, en este texto incorpora una creciente diversidad familiar que avanza y es un valor para proteger, las familias monoparentales, asegurando que los menores se encuentran igualmente protegidos con independencia del tipo de familia en el que crezcan, exigencia que deriva del artículo 14 de nuestra constitución. Ello exige la necesaria equiparación de los permisos existentes en nuestra normativa en el caso de familias monoparentales y biparentales, en cuanto a disfrute y duración, en consonancia con los recientes pronunciamientos del Tribunal Supremo y del Tribunal Constitucional. Esta inclusión, cuya finalidad primaria es garantizar la igualdad del menor respecto a los menores que se encuentran en unidades familiares biparentales, sirve también para reforzar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, dado que la mayoría de las unidades familiares monoparentales está constituida por mujeres.

II

El Real Decreto estará formado por ocho artículos, una disposición transitoria única y una disposición final única.

Los artículos 1 y 2 fijan el objeto y ámbito de aplicación. Así, la norma tiene por objeto desarrollar el artículo 49.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en lo relativo al permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, estableciendo el régimen jurídico aplicable al personal funcionario de la Administración del Estado. El personal laboral se regirá por la normativa laboral correspondiente.

El artículo 3 delimita el ámbito subjetivo de aplicación, los titulares del mismo, precisando que el derecho corresponde a quienes ostenten la condición de progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente, persona progenitora en el supuesto de monoparentalidad, así como, en determinados supuestos, al cónyuge o pareja de hecho del menor enfermo. Se contemplan expresamente las situaciones de nulidad, separación, divorcio o violencia de género, garantizando el acceso al permiso a la persona que conviva con el menor y cumpla los requisitos



exigidos. También se contempla la posibilidad de que la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho.

El artículo 4 se refiere a los requisitos. El reconocimiento del derecho exige la acreditación de la enfermedad grave mediante certificado médico expedido por personal facultativo del sistema público de salud, así como la justificación de la relación parental o de guarda mediante la documentación correspondiente. A efectos de esta regulación, se consideran enfermedades graves las incluidas en el anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio. El permiso se concede cuando concorra la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente, derivada de ingreso hospitalario prolongado o tratamiento continuado.

El artículo 5 prevé la forma de acreditación del cumplimiento de los requisitos. El padecimiento que da lugar al permiso se acreditará a través del certificado médico cumplimentado por personal facultativo correspondiente. En caso de recaída de la enfermedad, deberá acreditarse mediante una nueva declaración médica, la necesidad de la continuación del tratamiento médico. La concreta relación parental-filial se acreditará mediante los medios válidos en derecho propios del ordenamiento civil.

El artículo 6, establece el contenido del permiso, que consiste en una reducción de jornada de, al menos, el cincuenta por ciento, pudiendo alcanzar hasta el noventa y nueve por ciento, siendo la voluntad del legislador no fijarlo y el tope máximo se aprobará en función de las necesidades de cuidado que sean precisas, así como la situación familiar para adecuarse a las mejores condiciones de cuidado del menor. Se prevén las formas de disfrute, permitiendo el disfrute diario o, cuando la reducción no alcance a dar respuesta a las necesidades de cuidado, la acumulación en jornadas completas. Se regula la posibilidad de alternancia entre titulares del derecho, alternando igualmente la percepción de retribuciones, a fin de ofrecer flexibilidad en el uso del permiso para dar los cuidados necesarios, evitando duplicidades en el disfrute del mismo.

El artículo 7 regula el inicio del permiso, su duración y las causas de extinción. La duración inicial del permiso será de tres meses, prorrogable en función de la persistencia de la necesidad de cuidado, y su extinción se producirá por la desaparición de la causa, mejoría o alta médica, la mayoría de edad del menor, o la edad que expresamente se determina en algunos supuestos en el artículo 49.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, por el fallecimiento del menor o del titular, o el cese de la actividad laboral del otro progenitor.

El artículo 8 establece las reglas del procedimiento de reconocimiento del permiso. El procedimiento para el reconocimiento del permiso se inicia a instancia de la persona interesada, mediante solicitud electrónica ante el órgano competente, resolviéndose en el plazo de quince días hábiles, con aplicación del silencio administrativo positivo. Se garantiza la protección de los datos personales en todas las actuaciones derivadas del procedimiento.

Finalmente, el proyecto de real decreto incluye una disposición transitoria única y una disposición final única de entrada en vigor.

La disposición transitoria recoge, a través del establecimiento de una retroactividad de grado medio, un efecto favorable para aquellas situaciones de hecho producidas con anterioridad a la entrada en vigor de la norma, pero que aún continuaran produciendo efectos tras la entrada en vigor de la misma.



La entrada en vigor se producirá a los veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

III

En este real decreto se da cumplimiento a los principios de buena regulación a los que se refiere el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

De conformidad con los principios de necesidad y eficacia, el proyecto de real decreto se fundamenta en el interés general, al abordar el desarrollo del permiso por cuidado de hijo menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave previsto en el artículo 49.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. En este sentido, la regulación permitirá avanzar hacia un disfrute del permiso con el mismo grado de desarrollo que el producido por vía reglamentaria en el sector privado.

El principio de proporcionalidad queda garantizado, puesto que el real decreto regula únicamente los aspectos imprescindibles para la consecución de los objetivos señalados con anterioridad.

De acuerdo con el principio de seguridad jurídica, este real decreto se ha desarrollado en coherencia con el resto del ordenamiento jurídico nacional y de la Unión Europea. La norma resulta clara y predecible, lo que facilita a las personas destinatarias sus actuaciones en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos.

Finalmente, y en cuanto al principio de eficiencia, la norma, con su regulación y rango normativo, cumple con dicho principio, puesto que es el medio más adecuado y sencillo para cumplir los objetivos propuestos.

El presente real decreto surge del Acuerdo con los representantes sindicales de la Mesa General de la Administración General del Estado sobre criterios generales para el desarrollo del permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave en la Administración General del Estado de 18 de junio de 2025.

En su virtud, a propuesta del Ministro para la Transformación Digital y de la Función Pública, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día XX de XX de XXXX,

DISPONGO:

Artículo 1. Objeto.

El objeto del presente real decreto es la regulación del permiso por cuidado de hijo menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave incluido 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.



Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. Las disposiciones establecidas en este real decreto serán de aplicación al personal funcionario al servicio de la Administración del Estado en los términos de la legislación de la función pública de este ámbito.
2. El personal laboral al servicio de la Administración del Estado se regirá por lo previsto en la legislación laboral y demás normativa aplicable.

Artículo 3. Titulares.

1. Tendrá derecho a este permiso el personal funcionario que ostente la condición de progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, siempre que acredite el cumplimiento de los requisitos necesarios para la concesión del permiso.

Se considerarán jurídicamente equiparables a la adopción, a la guarda con fines de adopción y al acogimiento familiar permanente aquellas instituciones jurídicas declaradas por resoluciones judiciales o administrativas extranjeras cuya finalidad y efectos jurídicos sean los previstos para la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar permanente, cualquiera que sea su denominación.

No se considerarán equiparables a la guarda con fines de adopción y al acogimiento familiar permanente otras posibles modalidades de acogimiento familiar.

Asimismo, será titular del permiso la persona progenitora en el supuesto de monoparentalidad, siempre que se acredite el cumplimiento de los requisitos necesarios para la concesión del permiso.

2. Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho siempre que acredite el cumplimiento de los requisitos necesarios para la concesión del permiso.

3. En los casos de nulidad, separación, divorcio del matrimonio o extinción de la pareja de hecho, así como cuando se acredite ser víctima de violencia de género, este derecho será reconocido a la persona funcionaria progenitora, guardadora o acogedora que conviva con la persona enferma, siempre que se cumplan el resto de los requisitos exigidos.

Si ambas personas progenitoras, guardadoras o acogedoras tuvieran derecho al permiso, este podrá ser reconocido a favor de la persona determinada de común acuerdo. A falta de acuerdo y de previsión judicial expresa, se atribuirá el disfrute del permiso a aquella a quien se conceda la custodia del menor y, si esta fuese compartida, a quien la tenga asumida en el periodo correspondiente.



Artículo 4. Requisitos.

1. El personal funcionario tendrá derecho a una reducción de jornada para el cuidado de hijo o hija menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave, siempre que se acredite el cumplimiento de los requisitos necesarios previstos en este Real Decreto.

A efectos del reconocimiento de este permiso tienen la consideración de enfermedades graves las incluidas en el listado que figura 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.

2. El padecimiento de cáncer o enfermedad grave por el menor requerirá la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente y que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Cuando se produzca un ingreso hospitalario de larga duración. En el caso de enfermedad grave que no sea cáncer, se considerará ingreso hospitalario de larga duración la continuación del tratamiento o cuidado del menor tras el diagnóstico de la misma, sin que se exija sistemáticamente que el ingreso hospitalario prolongado y la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente sean circunstancias que hayan de darse simultáneamente.

Cuando exista recaída del causante por el cáncer o la misma enfermedad grave no será necesario que exista un nuevo ingreso hospitalario.

b) Cuando tenga lugar un tratamiento continuado.

3. La necesidad de cuidado directo, continuo y permanente no desaparecerá en aquellos casos en los que el menor sea escolarizado en un centro donde pueda recibir la atención necesaria.

Artículo 5. Acreditación de los requisitos.

1. La acreditación del padecimiento del cáncer u otra enfermedad grave, así como la necesidad un cuidado directo, continuo y permanente por parte del titular del permiso se efectuará a través del certificado médico cumplimentado por personal facultativo del servicio público de salud o, en caso de que el menor estuviese incluido como beneficiario en el Régimen Especial del Mutualismo Administrativo, por el personal facultativo correspondiente a de la entidad asociada para la cobertura de la asistencia sanitaria.

En caso de recaída de la enfermedad, deberá acreditarse mediante una nueva declaración médica, la necesidad de la continuación del tratamiento médico, tras el diagnóstico y hospitalización, así como del cuidado directo, continuado y permanente del causante por el progenitor, guardador o acogedor.

2. La relación parental-filial se acreditará a través de la presentación de una copia del libro de familia o certificado de inscripción del menor en el Registro Civil o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa por la que se haya concedido la guarda con fines de adopción o acogimiento.

3. Cada departamento ministerial u organismo público velará por el cumplimiento de los requisitos de disfrute del permiso previsto en este real decreto.



Artículo 6. Contenido del permiso.

1. La reducción de jornada consistirá, como mínimo, en la minoración del cincuenta por ciento de la jornada de trabajo. La reducción podrá ser superior, alcanzando hasta el noventa y nueve por ciento de la jornada, atendiendo a las necesidades de cuidados que sean precisas, conforme al informe del facultativo médico que atienda a la persona enferma estableciendo las condiciones adecuadas de cuidado, sin desvirtualizar la naturaleza del permiso.

2. Salvo que se acuerde otra cosa, la reducción de jornada deberá disfrutarse diariamente y se hará coincidir preferentemente con las primeras o últimas horas de la jornada, de acuerdo con las necesidades del servicio. Cuando la reducción no alcance a dar respuesta a las necesidades de cuidado, se podrá autorizar el disfrute de forma acumulada en jornadas completas.

3. Cuando concurren en ambas personas progenitoras, guardadoras con fines de adopción o acogedoras 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 beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el personal funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, o guardadora con fines de adopción o acogedora 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 beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

4. Mediante acuerdo entre ambas personas progenitoras, guardadoras o acogedoras con el órgano o entidad en la que prestan servicios, podrán alternarse entre ellas el disfrute del permiso por periodos no inferiores a un mes, en cuyo caso la percepción de las retribuciones quedará en suspenso cuando la otra persona titular del derecho disfrute de su correspondiente permiso y perciba las retribuciones íntegras.

5. La concesión de la reducción de jornada será incompatible con la realización de cualquier otra actividad durante el horario que ha sido objeto de reducción.

Artículo 7. Nacimiento, duración, y extinción.

1. La reducción de jornada se iniciará en la fecha que indique la resolución de concesión y se reconocerá por un periodo inicial de tres meses, prorrogable inicialmente por un periodo de dos meses y sucesivos de cuatro meses, cuando subsista la necesidad.

En el caso de que el informe médico determine la necesidad de un tiempo inferior, se concederá por el periodo indispensable que conste en el informe.

En aquellos casos que se precise la acumulación del permiso en jornadas completas previsto en el artículo anterior se solicitará y justificará la misma tanto en la petición inicial como en las prórrogas, en su caso. En este caso la acumulación se llevará a cabo por cada uno de los periodos solicitados y se deberá solicitar y calcular para cada uno de ellos siempre que subsista la necesidad.



2. Cuando los progenitores, guardadores o acogedores decidan alternar el disfrute de esta reducción, ésta quedará en suspenso cuando se reconozca este derecho al otro progenitor, guardador o acogedor.

Asimismo, la reducción o el permiso quedará suspendida cuando la alternancia se produzca como consecuencia del régimen de custodia compartida entre los progenitores.

3. La reducción de jornada se extinguirá por alguna de las siguientes causas:

a) Por la desaparición de la causa que generó su concesión.

b) Por la desaparición de la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente, debido a la mejoría o alta médica de la persona enferma, según el correspondiente informe del facultativo médico responsable de su asistencia sanitaria.

c) Cuando el otro progenitor, guardador o acogedor cese en su actividad laboral.

d) Por alcanzar el menor la mayoría edad, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 49 e) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

e) Por fallecimiento del menor.

f) Por fallecimiento de la persona funcionaria titular del permiso.

4. El personal funcionario deberá comunicar cualquier otra circunstancia que pudiera implicar la extinción.

Artículo 8. Procedimiento.

1. El procedimiento se iniciará a solicitud de la persona funcionaria interesada.

2. La solicitud se dirigirá ante el órgano competente de la gestión de los recursos humanos del departamento ministerial, organismo o ente en el que preste servicios la persona funcionaria. Las solicitudes deberán presentarse electrónicamente a través de medios electrónicos dispuestos para ello.

3. Con la solicitud se aportará la documentación acreditativa de los requisitos para la concesión de este permiso.

4. El plazo para resolver el procedimiento será de quince días hábiles, transcurrido el cual se entenderá estimada la solicitud por silencio administrativo.

5. Todas las actuaciones derivadas de este procedimiento y el tratamiento de la información están sujetos a las obligaciones establecidas en la normativa sobre protección de datos de carácter personal.

Disposición transitoria única. Régimen transitorio de los procedimientos.

Las solicitudes ya presentadas pero que, a la fecha de entrada en vigor de este real decreto no hayan sido resueltas, se regularán por lo dispuesto en esta norma.



Los permisos ya concedidos, cuando aún continúan desplegando efectos a la entrada en vigor del presente real decreto, se regularán por lo dispuesto en esta norma.

Disposición final única. Entrada en vigor.

El presente real decreto entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».