

El cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave: Una nueva modalidad de reducción de jornada

AIDA LLAMOSAS TRÁPAGA

Colaboradora del grupo de investigación de la Universidad de Deusto reconocido por el Gobierno Vasco «Cooperativismo, fiscalidad, relaciones laborales y protección social»

La prestación por cuidado de hijos con cáncer u otras enfermedades graves no puede considerarse como una prestación totalmente innovadora, puesto que la necesidad de regular las ausencias al trabajo por motivos de fuerza mayor que se encontraban relacionados con enfermedades o accidentes de familiares ya se recogían en el Acuerdo Marco sobre permiso parental de 18 de junio de 2009, Acuerdo que finalmente se aplicó a través de la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010¹.

En dicha normativa, y más concretamente a través de su artículo 7, se establecía que «los Estados miembros o los interlocutores sociales adoptarán las medidas necesarias para autorizar a los trabajadores a ausentarse del trabajo, conforme a la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, por motivos de fuerza mayor vinculados a asuntos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador».

Así, mediante la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado 2011 (LPGE)², se introdujeron una serie de premisas dirigidas a los progenitores, adoptantes o acogedores de menores afectados por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave³.

¹ DOUE L 68/13 de 18 de marzo de 2010.

² BOE de 23 de diciembre del 2010. Núm. 311.

³ La LPGE amplía su acción protectora incorporando al ordenamiento jurídico una prestación económica destinada a los progenitores, adoptantes o acogedores que reducen su jornada de trabajo para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Resulta necesario «resaltar que en España se diagnostican, aproximadamente mil trescientos niños y adolescentes (0-18) al año con cáncer. Una enfermedad que puede curarse en el sesenta y ocho por ciento de los casos, pero que afecta gravemente la vida del niño y de su entorno familiar y social. Bajo este contexto, es necesario reconocer a los padres a cuyo cargo hay menores que sufren enfermedades graves el que puedan disponer de una reducción de jornada que cuente con la protección de una prestación económica de la Seguridad Social» (KAHALE CARRILLO, D.J. La nueva prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. En *Temas Laborales*, 2011, núm. 112, p. 367).

A través de las mismas se estableció una nueva prestación en la Seguridad Social⁴, que se fundamentaba en una nueva forma de reducción de jornada en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET)⁵.

Ciertamente, en España, hasta el 2010 no se preveía ningún derecho que hiciese alusión a esta problemática, esto es, no existía prestación remunerada alguna que posibilitase a los trabajadores faltar a su puesto de trabajo para poder atender las necesidades de sus hijos afectados por alguna enfermedad de carácter grave.

Por ello, las personas que se encontraban en una situación como la que ahora se ha venido a proteger, al no encontrar una prestación específica que les amparase, hacían uso de otras posibilidades contempladas en el propio TRLET⁶.

La primera posibilidad que podía plantearse era la reducción de jornada contemplada en el artículo 37.5 del TRLET, esto es, que aquellas personas que «por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria».

Evidentemente, esta reducción de jornada llevaba aparejada una disminución proporcional del salario, por lo que desde un punto de vista

⁴ (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). BOE de 30 de julio de 2011. Núm. 182.

⁵ El artículo 2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS) dispone que el sistema de la Seguridad Social, configurado por la acción protectora en sus modalidades contributiva y no contributiva, se fundamenta en los principios de universalidad, unidad, solidaridad e igualdad. Bajo este contexto, el Real Decreto 1148/2011 establece que dicha prestación, tendrá naturaleza de subsidio. Por consiguiente, no se considere como una pensión propiamente, sino como un subsidio, dado su naturaleza temporal.

⁶ BOE de 29 de marzo de 1995. Núm. 75.

económico no resultaba una opción muy viable. Además, es necesario tener en cuenta que la propia legislación, para acogerse a la misma, establece una serie de criterios muy específicos, como, por ejemplo, la edad del menor, por lo que de no cumplirse los mismos esta reducción de jornada ni siquiera podía considerarse como una opción.

Una segunda posibilidad podía ser la de acceder a una excedencia voluntaria contemplada en el artículo 46.2 del TRLET.

Pero para ello es necesario cumplir con los requisitos que se establecen a tales efectos, como son: una antigüedad mínima de un año y respetar un periodo de espera de cuatro años para el disfrute de una nueva excedencia.

Si en el caso anterior la reducción de jornada supone una reducción proporcional del salario, en el caso que nos ocupa ahora el trabajador no recibe retribución alguna y en el momento en el que desee reincorporarse a su puesto de trabajo solo ostentará un derecho preferente frente a otros en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, pero en ningún momento tendría asegurada su vuelta.

Por ello, la creación de esta nueva modalidad de reducción de jornada ha supuesto que muchos casos que antes no encontraban cabida dentro del sistema de cobertura social, ahora puedan acceder al mismo.

En definitiva, ¿Qué supone esta reducción de jornada?

Se trata de un subsidio que se reconoce en favor de uno de los progenitores, adoptantes o acogedores, siempre y cuando ambos trabajen, por la reducción de la jornada de trabajo que se produce para el cuidado del menor que se encuentre a su cargo, cuando se requiera un ingreso hospitalario de larga duración por encontrarse dicho menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

Por tanto, como puede verse esta nueva fórmula posee un mayor alcance:

1.- La mitad de la jornada, que en el caso de la reducción de jornada general supone el tope máximo de la reducción, en el caso de la reducción de jornada por cuidado de hijo enfermo supone el tope mínimo.

2.- No se establece un tope máximo en relación a la reducción, por lo no parece que exista ningún inconveniente para reducirla en su totalidad, a pesar de que ello supondría no estar ante una reducción de jornada sino más bien una suspensión del contrato⁷.

En cualquier caso es necesario atender a una serie de premisas que se establecen en torno a esta figura:

El trabajador que quiera acceder a esta reducción debe ser progenitor, adoptante o acogedor con carácter preadoptivo o permanente de un menor, y el mismo debe estar a su cargo.

Que el menor se encuentre afectado por cáncer 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.

No deja de resultar en cierto modo curioso el hecho de que en el momento de la redacción se haga alusión, de forma especialmente significativa, al cáncer, ya que el legislador habla de esta enfermedad en concreto, para de forma posterior añadir cualquier otra enfermedad grave.

Resulta evidente que el cáncer es una enfermedad grave, por lo que, sin duda alguna, quedaría incluido en el ámbito de protección de esta prestación. Sin embargo, se ha querido hacer alusión, de forma directa y plenamente consciente, tratando de resaltar dicha dolencia frente a las demás.

⁷ En este mismo sentido se pronuncia MELLA MÉNDEZ cuando entiende que «aunque el legislador no lo aclara expresamente, la reducción de jornada nunca podrá superar el máximo del 99,99% de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable. Por lo tanto, un mínimo de actividad laboral —aun anecdótica— siempre tiene que existir, pues, en caso contrario, se estaría jurídicamente ante una excedencia o suspensión del contrato de trabajo» (MELLA MÉNDEZ, L. El cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave: análisis crítico de la regulación laboral y de seguridad social. En *Relaciones Laborales*, 2013, núm. 1, p. 6).

En referencia al resto de las enfermedades, las mismas se recogen en el anexo del Real Decreto 1148/2011, determinando cuales de ellas serían objeto de protección.

Se trata de una lista «*numerus clausus*» pero que en cualquier caso resulta amplia y generosa y, además se dispone que «el Ministro de Trabajo e Inmigración podrá acordar, mediante orden ministerial, la incorporación de nuevas enfermedades al listado de enfermedades consideradas graves que figuran en el anexo de este real decreto, cuando, previos los estudios e informes correspondientes, se trate de enfermedades graves que requieran el cuidado directo, continuo y permanente del menor por los progenitores, adoptantes y acogedores, durante su ingreso hospitalario, de larga duración, y tratamiento continuado de la enfermedad»⁸.

Al mismo tiempo, este precepto exige que se trate de un ingreso de larga duración, ya que, normalmente, cuando se trata de un ingreso hospitalario que requiere de un tiempo significativo, ello suele suponer que el tratamiento al que se está sometiendo la persona es un tratamiento severo y fatigoso.

En cualquier caso, la normativa no hace especificación alguna en lo que al tiempo se refiere, y no establece ningún tipo de máximo o mínimo al respecto, mencionando, únicamente, que entiende como 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 grave⁹.

Tras esta aclaración, por lo tanto, no parece que exista ningún problema en admitir que parte del tratamiento o de los cuidados necesarios pueden recibirse en casa, siempre que, de forma previa, se haya procedido a un diagnóstico facultativo y un ingreso hospitalario¹⁰.

⁸ KAHALE CARRILLO, D.J. *Op. Cit.* p. 375.

⁹ Artículo 2.1 del Real Decreto 1148/2011.

¹⁰ En palabras de MELLA MÉNDEZ «aunque el legislador sólo alude al domicilio familiar como lugar alternativo para seguir recibiendo cuidados, no parece existir problema en

Además, es necesario que el cuidado que se presta al menor sea directo, continuo y permanente.

Se trata de que el progenitor, de forma personal, cuide del menor y que, por ende, tenga una total implicación respecto del tratamiento que se le está proporcionando, asumiendo la responsabilidad de todo lo que ello conlleva.

A pesar de este cuidado personal, no existe impedimento para que el progenitor cuente con la ayuda de personas especializadas para llevar a cabo ciertas tareas, de lo que se trata es de que este personal especializado no asuma la responsabilidad principal, sino que se trate únicamente de un apoyo a la labor realizada por el progenitor porque así sea necesario para el tratamiento y el bienestar del menor.

Ciertamente, esta reducción de jornada está indicada para que el progenitor que haga uso de ella pueda atender al menor enfermo, si relega esa tarea en una tercera persona, en ese caso esta prestación carecería de sentido alguno.

El cuidado, como se mencionaba previamente, debe ser continuo y permanente.

Cuando se hace alusión al termino continuo a lo que se está haciendo realmente referencia es al hecho de que la atención no solo puede limitarse a un momento concreto, como puede ser el suministro de un medicamento, o la llevanza a cabo de una tarea concreta, sino que esa atención se debe extender a toda la parte de jornada que haya sido reducida.

En lo que se refiere al cuidado permanente, dicha permanencia se haría extensible por todo el periodo del que se disfruta de la reducción de jornada.

admitir otro similar (v.gr., otra vivienda familiar mejor acondicionada o un centro privado), siempre y cuando ello repercuta positivamente en el cuidado y recuperación del menor. En caso de duda, parece oportuno consultar a los facultativos» (MELLA MÉNDEZ, L. *Op. Cit.* p. 12).

Pero para que pueda optarse a esta reducción de forma efectiva, la normativa exige que se acrediten dos elementos que pueden ser considerados como fundamentales:

- 1.- Acreditar la existencia de un cáncer o una enfermedad grave que requiera de un periodo largo de hospitalización.
- 2.- Acreditar la necesidad de un cuidado continuo, permanente y directo.

Para ello se requiere de un informe médico en el que de forma expresa se indique cual es la enfermedad, atendiendo además a los códigos que aparecen en el listado de enfermedades reconocidas en el propio Real Decreto, si resulta necesario un periodo de hospitalización, la fecha de inicio y la duración aproximada del mismo, así como la posibilidad de continuar el tratamiento fuera del propio centro médico si las circunstancias así lo possibilitasen.

Asimismo, debe recordarse que la prestación alude a los hijos menores de edad, por lo que en ningún caso puede rebasarse el límite de 18 años, ni siquiera cuando exista una discapacidad. Además, si durante el disfrute de la reducción de jornada el menor enfermo cumple la mayoría de edad dicha reducción queda extinguida.

Pero, exactamente, ¿quiénes pueden ser los beneficiarios de esta prestación?

La normativa establece algunas premisas:

- 1.- Los trabajadores, por cuenta ajena y por cuenta propia que se encuentren en la situación protegida.
- 2.- Los trabajadores deben estar afiliados y en situación de alta en la Seguridad Social, sea en el régimen general o en el régimen especial¹¹.
- 3.- Deben acreditar la cotización mínima exigida.

¹¹ A este respecto señala KAHALE CARRILLO que «la exigencia requerida de estar afiliado y en alta se entenderá cumplido en los supuestos en que la persona progenitora, adop-

Respecto de la exigencia de que ambos progenitores trabajen (estén afiliados y en situación de alta en la Seguridad Social) la misma suscita quizás más dudas que las premisas anteriores.

Y es que a pesar de la exigencia de que ambos progenitores se encuentren trabajando y cumplan todos los requisitos que prevé la normativa la prestación solo se le podrá conceder a uno de ellos, independientemente del número de menores que se encuentren afectados por la enfermedad.

Por lo tanto, si ambos progenitores cumplen con las condiciones necesarias para poder percibir la prestación serán ellos mismos los que deberán decidir quién de los dos accede a la misma.

No obstante, al tratarse de un derecho que a pesar de estar limitado únicamente a uno de ellos, ambos pueden tener interés en ejercitarlo, la normativa ha previsto que pueda darse el disfrute compartido del mismo, alternándose los progenitores en el percibo del subsidio por periodos no inferiores a un mes.

Los progenitores podrán decidir o pactar dicha alternancia en el momento que consideren más oportuno mientras dure la prestación. No se exige ningún requisito de forma para dicho acuerdo y la duración del subsidio para cada uno de ellos será la acordada por las partes, aunque la normativa establece un periodo mínimo de disfrute de un mes para cada uno de ellos, por lo que el tiempo nunca podrá ser inferior a dicha cifra, pero si igual o superior.

Para poder acceder al subsidio correspondiente a la reducción de jornada por cuidado de hijo enfermo es necesario, que al margen de los requisitos y de las premisas que se han expuesto en las líneas precedentes se cumpla con lo establecido en el artículo 135 del TRLGSS.

tante o acogedora del menor, que no sea beneficiaria de la prestación, tenga suscrito un Convenio Especial en el sistema de la Seguridad Social por realizar su actividad laboral en un país con el que no exista instrumento internacional de Seguridad Social» (KAHALE CARRILLO, D.J. *Op. Cit.* p. 378).

Dicho artículo lo único que establece es que «se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación de maternidad contributiva».

Efectivamente, en el propio artículo 5 del Real Decreto 1148/2011 se recogen los periodos de carencia exigidos, y para ello se reproducen de forma exacta aquellos que hacen referencia a la prestación por maternidad.

Vienen a diferenciarse tres situaciones, en función de la edad del trabajador en el momento de proceder a la reducción de jornada:

- 1.- Si el trabajador tiene menos de 21 años, en ese caso no se requiere acreditar ningún tipo de cotización.
- 2.- Si el trabajador se halla entre los 21 y los 26 años (que no se hayan cumplido aún) se exigen 90 días de cotización en los 7 años inmediatamente anteriores o, de forma alternativa 180 días a lo largo de su vida laboral.
- 3.- Si el trabajador tiene 26 años son necesarios 180 días en el mismo periodo que el anterior, es decir, 7 años inmediatamente anteriores o, de alternativamente 360 días a lo largo de su vida laboral.

En aquellos casos en los que el posible beneficiario de la prestación fuese un trabajador a tiempo parcial, el periodo de tiempo que se indica como referencia para poder computar la carencia, esto es, 7 años, se incrementara en proporción inversa a la existente entre la jornada efectuada por el trabajador y la jornada habitual de la actividad que corresponda en cada caso, para poder reparar la desventaja que supondría para un trabajador a tiempo parcial la aplicación de una normativa pensada para un trabajador a tiempo completo.

Cuando se trate de un trabajador por cuenta propia el reconocimiento de la prestación quedaría condicionada a que el mismo se hallase al corriente en el pago de las correspondientes cuotas a la Seguridad Social.

En referencia a los trabajadores que se encuentran en los Regímenes Especiales¹², la disposición adicional 8ª del TRLGSS incluye el artículo 135 entre aquellos que resultan de aplicación a los trabajadores por cuenta ajena de dichos regímenes en los términos y condiciones que se establezcan de forma reglamentaria. Por lo que la prestación por cuidado de hijo enfermo dependerá de las condiciones que se establezcan mediante desarrollo reglamentario.

En el supuesto de que los progenitores que pretenden acogerse a esta medida sean funcionarios la situación varía respecto de la del resto de los trabajadores, puesto que en su caso a pesar de que el hecho causante sea el mismo, no va a considerarse como un derecho a una posible reducción de jornada, sino de un permiso de carácter retribuido que se encuentra entre los permisos reconocidos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por violencia de género¹³.

Efectivamente, se concederá un permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave al personal de la administración pública siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores trabajen.

El funcionario que solicite dicha prestación percibirá las retribuciones con cargo a los presupuestos de la entidad o del órgano donde venga prestando sus servicios.

Si se produjese el caso de que ambos progenitores, adoptantes o acogedores prestasen servicio en la misma entidad u órgano, este último podría limitar el ejercicio simultáneo del derecho por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

¹² Es necesario recordar, como bien hace KAHALE CARRILLO que «el subsidio será de aplicación a todos los regímenes del sistema de la Seguridad Social, sin más particularidades que las que expresamente se indican en el RD 1148/2011. Con la salvedad que no será de aplicación al personal funcionario incluido en el ámbito de aplicación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que se regirá por lo previsto en el artículo 49.e) de dicha Ley» (KAHALE CARRILLO, D.J. *Op. Cit.* p. 370).

¹³ Artículo 49 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE de 13 de abril de 2007. Núm. 89.

En cualquier caso, el permiso que se concede en favor de los trabajadores de la Administración Pública se regulará por las normas de la Función Pública que se dicten al respecto, teniendo siempre en consideración aquellas promulgadas por las propias Comunidades Autónomas.

En los casos de pluriactividad, esto es, aquellos trabajadores, por cuenta ajena o por cuenta propia, que lleven a cabo actividades que den lugar a su alta obligatoria en dos o más Regímenes distintos del sistema de Seguridad Social, el subsidio podrá recibirse siempre y cuando se reúnan los requisitos para tales efectos.

Si la persona trabajadora acredita cumplir las condiciones necesarias para poder acceder a la prestación en uno de los regímenes a los que se encuentra sujeto, se le reconocerá un único subsidio, computando, únicamente, las cotizaciones que hayan sido realizadas a dicho régimen.

Si por el contrario, en ninguno de los regímenes en los que se encuentra inserto el trabajador se reuniesen los requisitos necesarios para acceder al subsidio, se procederá a totalizar las cotizaciones llevadas a cabo en todos los regímenes siempre y cuando las mismas no se superpongan, y el subsidio será reconocido por el régimen en el que se puedan acreditar más días de cotización.

Respecto de los trabajadores, por cuenta ajena, que prestan sus servicios en favor de dos o más empresarios, y en actividades que dan lugar a su alta obligatoria en un mismo régimen de la Seguridad Social, el reconocimiento del subsidio se realizará en proporción al porcentaje de reducción que suponga el total de la jornada de trabajo en las distintas actividades, para lo que se tendrán en cuenta las bases de cotización que correspondan a cada una de las actividades que se llevan a cabo.

Por su parte, y en cuanto a los trabajadores a tiempo parcial, podría surgir la duda de si los mismos tienen derecho a la reducción de jornada para el cuidado de hijo afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

Pues bien, no existe inconveniente alguno en reconocer tal derecho siempre y cuando los mencionados trabajadores reduzcan su jornada en al menos un cien por cien, por lo que se les reconocerá el subsidio en proporción al porcentaje de reducción que experimente la jornada de trabajo que disfruten las personas trabajadoras.

En referencia a la reducción, la misma se entenderá referida a una jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo que sea comparable, de la misma empresa y que lleve a cabo un trabajo que si no idéntico sea similar.

Además, es necesario subrayar que dicha reducción deberá computarse sin tomar en consideración el disfrute de otras posibles reducciones de jornada del trabajador a tiempo parcial.

Una vez que los trabajadores se encuentren disfrutando de esta prestación la normativa establece cuales son los presupuestos que supondrían la extinción de la misma, y al mismo tiempo, observa dos casos concretos en los que el subsidio económico quedaría en suspenso.

Se analizarán en primer lugar estos dos últimos supuestos.

El primero de ellos hace referencia a la suspensión del contrato de trabajo de la persona que se encuentre cuidando al menor.

La prestación que se está analizando resulta clara en su fundamentación. Se trata de un trabajador que reduce su jornada de trabajo para poder prestar la atención debida a su hijo enfermo, como por ello sufre un perjuicio económico de los que trata es de compensar el mismo.

Evidentemente, si la relación laboral de ese trabajador queda en suspenso no se produce la premisa anterior por lo cual no tendría ningún sentido mantener el subsidio.

No obstante, la normativa ha establecido una regla especial indicando que cuando, por motivos de salud, la persona que se hacía cargo del menor no pueda atenderle y se encuentre en situación de incapacidad temporal o en periodo de descanso obligatorio de maternidad por nacimiento de

un nuevo hijo, podrá reconocerse un nuevo subsidio por cuidado de menores a la otra persona progenitora, adoptante o acogedora, siempre que esa persona, de forma individual, reúna los requisitos necesarios para ello.

Es necesario tener en cuenta que en este tipo de supuestos no estamos ante dos derechos diferenciados, no se trata de un derecho delegado o de una prestación compartida, por lo que si el otro progenitor no cumple con los requisitos que se exigen para acceder a este subsidio no podrá hacer uso de esta prestación, por lo que si decide reducir su jornada laboral para atender al menor no recibirá compensación económica por ello.

El segundo de los casos en los que el subsidio económico quedaría en suspenso es cuando los progenitores, junto con sus respectivos empresarios, pacten la alternancia del disfrute de la prestación.

Evidentemente, mientras uno de ellos disfruta del derecho el del otro quedará en suspenso.

En el caso de la extinción de la prestación la normativa indica una serie de supuestos que son los siguientes:

- 1.- Que no sea necesario el cuidado directo, continuo y permanente del menor, sea porque la situación del menor ha mejorado o porque se ha obtenido el alta médica por curación de la enfermedad. En este último caso sería necesario el correspondiente informe médico.
- 2.- Que el menor enfermo cumpla la mayoría de edad.
- 3.- Que cese la actividad laboral de cualquiera de los dos progenitores. En este caso, al reanudarse la misma también podría reanudarse la prestación si se dan los requisitos.
- 4.- La reanudación total de la actividad laboral o la reincorporación plena al trabajo de la persona beneficiaria de la prestación, si se trata de un autónomo, con independencia de la causa que alegue para volver a prestar servicios a jornada completa.
- 5.- El fallecimiento del menor enfermo o de su cuidador.

En síntesis, puede decirse que a pesar de las limitaciones que presenta, esta nueva prestación viene a responder a una creciente demanda social que, cada vez con mayor fuerza, requiere de nuevos instrumentos que hagan posible la conciliación de la vida laboral y familiar dando la posibilidad a los progenitores de atender y acompañar a sus hijos menores cuando los mismos se encuentran afectados por enfermedades graves, que en la mayoría de las ocasiones suponen un proceso muy doloroso.

A través de esta nueva figura se posibilita que los trabajadores no tengan que acogerse a otras alternativas existentes en el ordenamiento laboral, como son las excedencias, que si bien se presentaban como una posibilidad redundaban de forma negativa en los trabajadores en primer lugar por la falta de ingresos que ello suponía y en segundo lugar, porque al abandonar el puesto de trabajo no existía garantía alguna de poder retomar el mismo al cesar la enfermedad del menor.

De ese modo se posibilita también, que los trabajadores no acudan a fórmulas más imaginativas y forzadas, como la incapacidad temporal, que nada tienen que ver con la situación y que ciertamente, no resultarían lícitas.

En cualquier caso, y a pesar del acierto de la creación de esta prestación se dan dos circunstancias que resultan llamativas.

En primer lugar el hecho de que ambos progenitores tengan que trabajar y cumplir una serie de requisitos establecidos cuando solo uno de ellos puede optar por acogerse al subsidio, o en caso de acogerse ambos hacerlo de manera alternativa.

Resulta evidente que si uno de los progenitores no trabaja podría ocuparse del menor enfermo, y por tanto aquél recibiría el cuidado directo, continuo y permanente que ha sido mencionado ya previamente en tantas ocasiones.

Sin embargo, también resulta lógico pensar que el otro progenitor, es decir, aquel que se encuentra trabajando, quiera estar y atender a su hijo en una situación que reviste tal gravedad.

En segundo lugar, debe destacarse el hecho de que la prestación no sea más generosa en aquellos casos en los que haya más de un menor afectado, ya que la misma no contempla diferentes condiciones en el desafortunado caso en el que los hijos menores afectados sean más de uno.