

## **INFORME DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, BIENESTAR Y SEGURIDAD LABORAL DE LA GENERALITAT VALENCIANA SOBRE LAS SITUACIONES LABORALES QUE SE PUEDAN DERIVAR PARA LOS PADRES Y MADRES TRABAJADORAS CUYOS HIJOS/AS MENORES ESTÉN CONFINADOS O DEBAN GUARDAR CUARENTENA EN CASA COMO CONSECUENCIA DEL COVID-19.**

Sin perjuicio de las competencias concretas que correspondan a las Autoridades Sanitarias y a la Administración de la Seguridad Social, por parte de esta Dirección General se emite el siguiente **Informe** sobre la regulación actual de las medidas de carácter laboral que pueden resultar de aplicación en supuestos en que los hijos menores deban permanecer en el domicilio, bien por **contagio**, bien por **aislamiento preventivo** derivado del **COVID-19**.

Se han tomado en consideración **situaciones de carácter general**, si bien siempre resultará necesario analizar cada caso concreto teniendo en cuenta, además, las regulaciones específicas que puedan derivar de los Convenios Colectivos aplicables o de los Acuerdos que se hayan alcanzado o puedan alcanzarse en el ámbito de la Empresa.

### **A) Situación donde los servicios médicos determinan la obligación de aislamiento de los padres del menor cuando este último ha dado positivo por contagio del COVID-19.**

El art. 5 del RD Ley 6/2020 (modificado por el RD Ley 27/2020), con la finalidad de proteger la salud pública, establece que ***“se considerarán, con carácter excepcional, situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, aquellos periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocados por el virus COVID-19...”***

Esta medida que se dictó con carácter **excepcional** sigue vigente y se refiere exclusivamente a la prestación económica de incapacidad temporal. La medida es aplicable **tanto a trabajadores/as por cuenta ajena como por cuenta propia**, de alta en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social.

Asimismo, se establece que la **duración** de esta prestación excepcional vendrá determinada por el parte de baja y la correspondiente alta, expedido pro el facultativo de seguridad social.

La **fecha hecho causante** de esta prestación será la fecha en la que se acuerde el aislamiento, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha.



**B) Situación en la que el menor deba guardar cuarentena en casa porque otro compañero del Centro Educativo haya dado positivo en COVID-19 y las autoridades sanitarias no obliguen al aislamiento de los padres de los menores no contagiados.**

En esta segunda circunstancia, se señalan a continuación las alternativas que actualmente recogen las normas legales de carácter laboral:

**a) Teletrabajo:**

A expensas de la futura regulación del teletrabajo, en la actualidad, el RD Ley 8/2020 determinó de forma clara el trabajo a distancia como alternativa **preferente** frente a otras medidas como los ERTes. Por su parte, el RD Ley 15/2020 prorrogó esa prioridad aplicativa del teletrabajo.

Pero ese carácter **preferente no significa que resulte obligatorio para las empresas** facilitar en estos casos el teletrabajo.

Y por supuesto, **hay actividades profesionales que no se pueden desarrollar en el domicilio.**

Consecuentemente, ante una eventual situación en la que los hijos menores deban permanecer en casa con **carácter preventivo**, el teletrabajo es una opción preferente pero no una obligación exigible a las empresas.

**b) Permiso retribuido no recuperable:**

La regulación de los permisos retribuidos establecida con carácter general en el artículo 37 del ET, no ofrecen un encaje adecuado a esta situación.

Es decir, **no se contempla** que la permanencia en el domicilio de los progenitores para el cuidado del hijo menor, signifique la obligación de facilitar un permiso retribuido no recuperable.

Consideramos que en este supuesto de cuidado del menor por aislamiento preventivo es difícilmente asimilable al permiso retribuido que responde al **cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal**, puesto que la Jurisprudencia lo ha acogido cuando se trataba de una situación puntual como acompañar al menor a la consulta médica.

Cuestión distinta es que por **acuerdo colectivo o individual** se pueda establecer este tipo de permiso retribuido no recuperable



### c) Adaptación o reducción de la jornada:

El Art. 6 del **RDL 8/2020** determina que **“las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma en los términos previstos en el presente artículo, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19”**.

La **vigencia** de estas medidas (**PLAN MECUIDA**) fueron prorrogadas por el RD Ley 15/2020 hasta el 21 de septiembre de 2020.

Hay que advertir, que conforme a lo establecido en la mencionada norma y según el Art. 37.6 ET esta reducción de jornada, lleva aparejada una **reducción proporcional del salario**.

### d) Permiso no retribuido recuperable:

Nada impide a las partes, trabajadores y empresarios, que puedan **alcanzar un acuerdo** acerca de este tipo de permisos no retribuidos y pactar al mismo tiempo la recuperación de las horas dejadas de trabajar.

Aunque en estos casos el trabajador podrá invocar la obligación de la empresa de favorecer la conciliación de la vida personal y laboral, también es cierto que requerirá que la empresa valore la situación caso por caso, para verificar que la concesión de estos permisos no altera de forma importante la actividad ordinaria de la empresa.

En València, a 27 de agosto de 2020

**EI DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, BIENESTAR Y SEGURIDAD LABORAL  
GUSTAVO GARDEY CARDONA**