



INFORME DE LA DIRECCIÓ GENERAL DE TREBALL, BENESTAR I SEGURETAT LABORAL DE LA GENERALITAT VALENCIANA SOBRE LES SITUACIONS LABORALS QUE ES PUGUEN DERIVAR PER ALS PARES I MARES TREBALLADORES, ELS FILLS MENORS DE LES QUALS ESTIGUEN CONFINATS O HAGEN DE GUARDAR QUARANTENA A CASA COM A CONSEQÜÈNCIA DEL COVID-19.

Sense perjudici de les competències concretes que corresponguen a les Autoritats Sanitàries i a l'Administració de la Seguretat Social, per part d'aquesta Direcció General s'emet el següent **Informe sobre la regulació actual de les mesures de caràcter laboral que poden resultar d'aplicació en supòsits en què els fills menors hagen de romandre en el domicili, bé per contagi, bé per aïllament preventiu derivat del COVID-19.**

S'han pres en consideració situacions de caràcter general, si bé sempre resultarà necessari analitzar cada cas concret tenint en compte, a més, les regulacions específiques que poden derivar dels Convenis Col·lectius aplicables o dels Acords que s'hagen aconseguit o puguen aconseguir-se en l'àmbit de l'Empresa.

A) Situació on els serveis mèdics determinen l'obligació d'aïllament dels pares del menor quan aquest últim ha donat positiu per contagi del COVID-19.

L'art. 5 del RD Llei 6/2020 (modificat pel RD Llei 27/2020), amb la finalitat de protegir la salut pública, estableix que *"es consideraran, amb caràcter excepcional, situació assimilada a accident de treball, exclusivament per a la prestació econòmica d'incapacitat temporal del sistema de Seguretat Social, aquells períodes d'aïllament o contagi de les persones treballadores provocats pel virus COVID-19..."*

Aquesta mesura que es va dictar amb caràcter excepcional continua vigent i es refereix exclusivament a la prestació econòmica d'incapacitat temporal. La mesura és aplicable tant a treballadors/as per compte d'altri com per compte propi, d'alta en qualsevol dels règims de la Seguretat Social.

Així mateix, s'estableix que la duració d'aquesta prestació excepcional vindrà determinada pel comunicat de baixa i la corresponent alta, expedit pro el facultatiu de seguretat social.

La data fet causant d'aquesta prestació serà la data en la qual s'acorde l'aïllament, sense perjudici que el comunicat de baixa s'expedisca amb posterioritat a aqueixa data.



B) Situació en la qual el menor haja de guardar quarantena a casa perquè un altre company del Centre Educatiu haja donat positiu en COVID-19 i les autoritats sanitàries no obliguen a l'aïllament dels pares dels menors no contagiats.

En aquest segona circumstància, s'assenyalen a continuació les alternatives que actualment recullen les normes legals de caràcter laboral:

a) Teletreball:

Pendent la futura regulació del teletreball, en l'actualitat, el RD Llei 8/2020 va determinar de manera clara el treball a distància com a alternativa preferent enfront d'altres mesures com els ERTes. Per altra part, el RD Llei 15/2020 va prorrogar la prioritat aplicativa del teletreball.

Però aquest caràcter **preferent** no significa que resulte obligatori per a les empreses facilitar en aquests casos el teletreball.

I per descomptat, hi ha activitats professionals que no es poden desenvolupar en el domicili.

Conseqüentment, davant una eventual situació en la qual els fills menors hagen de romandre a casa amb caràcter preventiu, el teletreball és una opció preferent però no una obligació exigible a les empreses.

b) Permís retribuït no recuperable:

La regulació dels permisos retribuïts establida amb caràcter general en l'article 37 del ET, no ofereixen un encaix adequat a aquesta situació.

És a dir, no es contempla que la permanència en el domicili dels progenitors per a la cura del fill menor, signifiqui l'obligació de facilitar un permís retribuït no recuperable.

Considerem que en aquest supòsit de cura del menor per aïllament preventiu és difícilment assimilable al permís retribuït que respon al compliment d'un *deure inexcusable de caràcter públic i personal*, ja que la Jurisprudència ho ha acollit quan es tractava d'una situació puntual com acompanyar al menor a la consulta mèdica.



Qüestió diferent és que per acord col·lectiu o individual es puga establir aquest tipus de permís retribuït no recuperable

c) Adaptació o reducció de la jornada:

El art. 6 del RDL 8/2020 determina que *“les persones treballadores per compte d'altri que acrediten deures de cura respecte del cònjuge o parella de fet, així com respecte dels familiars per consanguinitat fins al segon grau, tindran dret a accedir a l'adaptació de la seua jornada i/o a la reducció de la mateixa en els termes previstos en el present article, quan concórreguen circumstàncies excepcionals relacionades amb les actuacions necessàries per a evitar la transmissió comunitària del COVID-19”*.

La **vigència** d'aquestes mesures (PLA MECUIDA) van ser prorrogades pel RD Llei 15/2020 fins al 21 de setembre de 2020.

Cal advertir, que conforme al que s'estableix en l'esmentada norma i segons l'Art. 37.6 ET aquesta reducció de jornada, porta aparellada una reducció proporcional del salari.

d) Permís no retribuït recuperable:

Res impedeix a les parts, treballadors i empresaris, que puguen aconseguir un acord sobre aquesta mena de permisos no retribuïts i pactar al mateix temps la recuperació de les hores deixades de treballar.

Encara que en aquests casos el treballador podrà invocar l'obligació de l'empresa d'afavorir la conciliació de la vida personal i laboral, també és cert que requerirà que l'empresa valore la situació case per cas, per a verificar que la concessió d'aquests permisos no altera de manera important l'activitat ordinària de l'empresa.

València, a 27 d'agost de 2020

EI DIRECTOR GENERAL DE TREBALL, BENESTAR I SEGURETAT LABORAL

GUSTAVO GARDEY CARDONA