

**A/A: JOSÉ NARVÁEZ VILA**  
**DIRECTOR GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA DE CASTILLA-LA MANCHA**

Toledo, 19 de enero de 2022

Desde UGT Servicios Públicos Castilla-La Mancha, tras el aumento de contagios de COVID-19 en la región, la Autoridad Sanitaria viene acordando el confinamiento/aislamiento en el domicilio a los menores que han tenido un contacto estrecho y a los menores contagiados de COVID-19 con el objetivo de evitar contagios a terceros.

Ante esta situación, y conforme al Art. 110 del Código Civil: “El padre y la madre, aunque no ostenten la patria potestad, están obligados a velar por los hijos menores y a prestarles alimentos”.

En cumplimiento de dicha obligación de carácter personal, el personal empleado público de la región, no puede delegar en terceras personas la responsabilidad de esos cuidados ni sería legítimo hacerlo en tanto que, siendo su responsabilidad, un tercero no puede ni debe asumir el riesgo de contagio de la enfermedad.

Dado que, el artículo Art. 48.j) del Estatuto Básico del Empleado Público (R.D.Leg. 5/2015), establece que “Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos: j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.”

A este respecto y dado aún no se había producido la aparición del Coronavirus, desde la aparición de este precepto e incluso antes, es ya pacífica la Jurisprudencia en el sentido de conceder permiso retribuido para la asistencia de los progenitores con lo hijos a las consultas y asistencias médicas, estableciéndose que tanto los deberes inexcusables como aquellos que la norma califique como deberes de conciliación de la vida familiar y laboral estarán englobados en este permiso, si no estuvieran englobados en otro, como es el caso presente.

En el mismo sentido, el Art. 107.2.j) de la Ley 4/2011 de la Ley del Empleo Público de Castilla-La Mancha establece: “2. En todo caso, los permisos retribuidos son, al menos, los siguientes, con las correspondientes condiciones mínimas: j) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.” Dicho precepto ha sido igualmente trasladado al punto 2.13 del II Plan Concilia: “Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por

deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral”.

Aún a falta de una regulación clara y específica, la obligación de cuidar a un hijo confinado por posibilidad de contagio por coronavirus ha de interpretarse como una norma elemental de prevención de riesgos laborales.

Así lo ha entendido el Ministerio de Sanidad del Gobierno de España que, en su “MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO, Medidas para la prevención de contagios del COVID 19” (GUIA110420172227802.pdf (sanidad.gob.es), en su apartado “ANTES DE IR AL TRABAJO”, recomienda: “Si has estado en contacto estrecho (convivientes, familiares y personas que hayan estado en el mismo lugar que un caso mientras el caso presentaba síntomas a a una distancia menor de dos metros durante un tiempo de al menos 5 minutos) o has compartido espacio sin guardar la distancia interpersonal con una persona afectada por el COVID-19, tampoco debes acudir a tu puesto de trabajo, incluso en ausencia de síntomas, por un espacio del al menos 14 días. Durante ese periodo debes realizar un seguimiento por si aparecen signos de la enfermedad”.

En definitiva, el permiso o medida citado no solo dimana de la obligación de carácter personal que supone el cuidado de un hijo, sino incluso de la obligación por parte de empleado y empleador de adoptar todas las medidas de prevención necesarias frente a todos los trabajadores del centro de trabajo correspondiente.

Desde UGT Servicios Públicos Castilla-La Mancha, solicitamos que teniendo por presentado este escrito y a la vista de cuanto en el se manifiesta, dada la necesidad y obligación legal de prestar atención a los hijos e hijas menores en situación de cuarentena, ante la solicitud por parte de un empleado público, se conceda un permiso de carácter retribuido para el cumplimiento de tal deber inexcusable o como alternativa, se faciliten las medidas de conciliación o teletrabajo necesarias para garantizar el cumplimiento de dicha obligación.



UGT  
ESP  
Servicios  
Públicos  
Castilla-La Mancha

José Manuel Pinillos Rubio

Secretario de Organización de UGT Servicios Públicos Castilla-La Mancha