

Propuesta CGT Permiso Retribuido Cuidado Menores COVID-19

Debido a la difícil tesitura que supone actualmente para padres y madres de familia **conciliar la vida familiar/laboral** cuando sobreviene la situación de tener a un hijo o hija menor en cuarentena o tener que acompañarles a su vacunación, desde la Sección Sindical de CGT y Delegados de Prevención, en representación de los trabajadores, hacemos llegar a RRHH esta necesidad y solicitamos activar bien la opción de teletrabajo o en caso de que ello no fuese posible, de forma paralela o a elección del empleado/a, asignar permisos retribuidos para los siguientes casos:

- Cuidado de hijos/as menores en **cuarentena/aislamiento**.
- **Vacunaciones** de hijos/as dentro de horario laboral.

Esto se sustenta en la recientemente emitida **sentencia favorable** amparada, por un lado, en el “*deber inexcusable de carácter personal*” recogido en el *Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)*, y por otro, en la “*obligación de velar por los hijos menores*” que establece el Código Civil, aplicable al cuidado de hijos en cuarentena. En cuanto a la primera premisa de deber inexcusable, ésta también encuentra acomodo en nuestro *Estatuto de los Trabajadores (ET)*, **Artículo 37** (Descanso semanal, fiestas y permisos), donde se establece,

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Y, por tanto, la sentencia podría hacerse extensible a la empresa privada. Aparte, el juez recuerda que la **Orden del Ministerio de Justicia 504/2020** también ampara estas situaciones.

En cualquier caso, a todas luces nos parece algo de cajón y sentido común, además de absolutamente necesario, dada la sobrevenida situación de pandemia, y estimamos, ahora que también se ha dado paso a la *vacunación de menores*, que podría y debería extenderse un permiso para estos casos.

Por tanto, hemos solicitado a la empresa que tome en consideración dicha propuesta que afecta tanto a Prevención de Riesgos Laborales como a Relaciones Laborales, pues nos consta que tendría gran utilidad y acogida entre las trabajadoras y trabajadores, que apreciarían enormemente esta medida de vital importancia para una adecuada conciliación vital.

Madrid, 2 de febrero de 2022.