

NOTA INTERNA

FECHA: 13 de octubre de 2020 **REFERENCIA:** 125009/2020MEMT/mpgg

DE: SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

PARA: **Coordinación General de Seguridad y Emergencias**
Dirección General de Policía Municipal
Jefatura de Policía Municipal
Comisaria Principal Secretaria General
Comisaria Principal Regimen Interior
Comisaria Principal Seguridad Corporativa
Comisaria Principal Policía Judicial y Seguridad
Comisaria Principal Zona Este
Comisaria Principal Zona Oeste
Subdirección General de Recursos Humanos
Subdirección General Económico-Administrativa
Subdirección General de Informática, Comunicaciones y NNTT

ASUNTO: CONFINAMIENTO PREVENTIVO DE MENORES 13 AÑOS

Ante la situación de confinamiento de menores en situación de aislamiento (cuarentena) domiciliario por recomendación de su centro escolar, se están cursando peticiones de cambios de código y consultas sobre la situación del progenitor que ha de permanecer en su domicilio para cuidado del menor.

Al objeto de dar solución a esta situación, se remite el criterio determinado al respecto tras el examen del asunto en el seno de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo convenio sobre condiciones Comunes 2019-2022:

La situación del empleado que por sus circunstancias particulares debe permanecer en su domicilio sin acudir al trabajo para procurar atención y cuidado a su hijo en situación de aislamiento (cuarentena) domiciliario por recomendación de su centro escolar según los criterios de la autoridad sanitaria, no está expresamente contemplada entre los permisos retribuidos causales regulados para los empleados públicos en el TREBEP ni en el Acuerdo de Condiciones Comunes 2019-2022.

La concurrencia de circunstancias particulares, propias de la situación personal del empleado, como: la no posibilidad de desempeño del puesto en la modalidad de teletrabajo; la no participación, en su caso, de las parejas de los empleados públicos, en la atención domiciliaria al hijo de ambos; o la imposibilidad de que dicha atención pueda ser derivada a terceros familiares o allegados, y cuyas consecuencias no puede pretenderse que sean asumidas de manera exclusiva por parte de la Administración empleadora y siempre en detrimento del servicio, sugieren una línea de actuación en la que se equilibren en la medida de lo posible los derechos y las obligaciones de personal afectado.

Examinado el asunto en el seno de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo convenio sobre condiciones Comunes 2019-2022, la Corporación entiende que la mejor manera de conciliar los intereses aparentemente contrapuestos de la permanencia en el domicilio en situación de aislamiento del menor y la atención que ello requiere por parte de sus progenitores, por una parte, y la prestación y retribución del servicio que constituya la dedicación del empleado por otra, pasa necesariamente:

- 1. En primer lugar, por desarrollar el puesto de trabajo en la modalidad de teletrabajo en todos los supuestos en que ello sea posible, eximiendo al empleado del desempeño presencial durante el periodo de tiempo que dure la cuarentena del menor.*
- 2. En segundo lugar, por consumir, por parte del personal que debe afrontar en solitario la atención del menor aislado, todas las modalidades de descanso retribuido con que cuente, vacaciones y días de asuntos particulares; y de flexibilización de jornada o desplazamiento de libranzas o anticipación de descansos a compensar en el futuro, bolsa de horas a recuperar (ampliándose el plazo para recuperar las horas disfrutadas hasta el 31 de marzo de 2021) y tramos flexibles de la jornada.*

Únicamente agotados todos ellos y con carácter estrictamente puntual y durante el tiempo mínimo indispensable, y acreditando todas las circunstancias que la justifiquen, solicitar la licencia retribuida por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter personal al amparo de lo establecido en el artículo 48.j) TREBEP.

Se informa que este criterio se ha publicado en Ayre pregunta número 22 de las preguntas más frecuentes en el apartado "Procesos de reincorporación: *Mi área personal/Mi situación laboral/Mis condiciones de trabajo/Preguntas frecuentes/Procesos de reincorporación a los puestos de trabajo-Preguntas-frecuentes*

LA SUBDIRECTORA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

M^a Cruz Sánchez Rodríguez