

# RECOMENDACIONES PARA LA VUELTA AL TRABAJO DE L@S EMPLEAD@S PÚBLICOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID

La vuelta al trabajo tiene que desarrollarse de forma escalonada según las pautas establecidas por las autoridades sanitarias, las cuales tienen que plasmarse en un Plan de Contingencias para la Desescalada según aconseja el Ministerio de Trabajo.

La Administración General del Estado y el Ayuntamiento de Madrid ya han desarrollado mediante Decreto sus respectivos planes de contingencias para la desescalada, los cuales tienen en cuenta diferentes factores a la hora de la incorporación del personal. Estos factores son la edad, enfermedades de riesgo, tener a cargo menores o mayores dependientes, etc. En base a este Plan, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de cada Administración tendrá que emitir un certificado de aptitud que permita que un trabajador o trabajadora está en condiciones para su incorporación al trabajo.

En el caso de la Comunidad de Madrid, que todavía no ha desarrollado el Plan, la incorporación no debe ser arbitraria por no haberse desarrollado el plan. Los responsables de las diferentes unidades administrativas deberán tener en cuenta las recomendaciones del Ministerio de Sanidad a la hora de pedir la incorporación de la plantilla para cubrir servicios presenciales. Ser interin@ o temporal no es una recomendación del Ministerio de Sanidad, es una flagrante discriminación que puede incurrir en una infracción grave.

**Tod@s l@s emplead@s** públicos que os hayan pedido la incorporación al trabajo sin haber tenido en cuenta las recomendaciones del Ministerio de Sanidad, el marco legal al que os podéis acoger es el siguiente:

- Para padres con hijos menores de edad:

#### Obligación de los padres

- **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.”

**Tod@s l@s emplead@s** públicos de la Comunidad de Madrid que tengan hijos menores a cargo y/o mayores dependientes se pueden acoger a los permisos que se detallan a continuación mientras no se determine otra cosa por parte del Gobierno.

- Artículo 48 j) del Estatuto Básico del Empleado Público: “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”.

El **personal funcionario** se puede acoger a:

- Artículo 74.4 del Acuerdo para Personal Funcionario de la Comunidad de Madrid: “El personal podrá disfrutar de un permiso de carácter excepcional en los **supuestos de fuerza mayor** o de enfermedad o accidente graves [...]La duración de este permiso será de hasta quince días, en función de la gravedad de la situación o de la enfermedad en cada caso, oída la representación legal del personal funcionario[...]El funcionario percibirá el cien por cien del salario real durante toda la duración del permiso y su prórroga.”

El **personal laboral** se puede acoger a :

-Artículo 130.4 del Convenio para el Personal Laboral de la Comunidad de Madrid: “El personal podrá disfrutar de un permiso de carácter excepcional en los **supuestos de fuerza mayor** o de enfermedad o accidente graves [...]La duración de este permiso será de hasta quince días, en función de la gravedad de la situación o de la enfermedad en cada caso, oída la representación legal del personal funcionario[...]El funcionario percibirá el cien por cien del salario real durante toda la duración del permiso y su prórroga.”

Entre todos y todas no permitamos que la desescalada y la incorporación a nuestros puestos de trabajo no sea a costa de nuestras familias ni de la Salud Pública. Prioricemos el cuidado de nuestra propia vida y la de los demás y exijamos a nuestros dirigentes que pongan todos los medios a su alcance para este fin.

**Ante cualquier duda en este sentido os podéis poner en contacto con los delegados del Sector Público de co.bas**