

CCOO – UGT, AYTO MADRID INFORMAN

informan

En el día de ayer conocimos la publicación en Ayre de los criterios utilizados por la Dirección General de Función Pública para la reincorporación del personal a sus puestos de trabajo presenciales, así como la Instrucción específica para la reincorporación del personal especialmente sensible al COVID-19.

Teniendo en cuenta la multitud de problemas que los Servicios están poniendo a muchas personas para retrasar su incorporación presencial a su puesto de trabajo, tanto por motivos de especial sensibilidad al COVID-19, como por tener a su cargo menores de 13 años o mayores dependientes, UGT y CCOO quieren dejar claro lo siguiente:

Primero

Aunque hemos intentado negociar y llegar a un acuerdo sobre la interpretación y aplicación de estas cuestiones, la Corporación ha optado por aprobar estos criterios de forma unilateral, sin negociar con los Sindicatos, cuando afectan de forma directa a los riesgos para la salud y a las posibilidades de conciliación de la plantilla.

Segundo

Según establecen tanto el Decreto del Gobierno como el Decreto del Alcalde de 7 de mayo, se postergará la reincorporación a su puesto de trabajo del personal que por motivos de salud pueda ser especialmente sensible a la exposición al riesgo de infección por COVID-19, por lo que entendemos que este personal debe ser el último en reincorporarse.

No es de recibo que, desde el Departamento de Salud Laboral, en general, se esté contestando a los trabajadores/as con un informe tipo reconociendo su especial sensibilidad, pero señalando que pueden reincorporarse a sus respectivos puestos de trabajo con los EPI's adecuados.

Esto no es, en la práctica, postergar la incorporación de este personal. Nos parece imprescindible dejar claro que se debe mantener el teletrabajo y si no es posible y es imprescindible su presencia en el centro de trabajo, si así lo permite el Departamento de Salud Laboral con un informe detallado, debe ser justificado por el Servicio y en cualquier caso su incorporación debe ser aplazada el máximo posible. Así creemos que debe protegerse la salud de este personal, tal como se recoge en los Decretos del Alcalde y del Gobierno. Instamos a todos y todas los/las empleados/as públicos/as a denunciar las situaciones que no se ajusten a estos criterios.

Tercero

información

El mismo Decreto del Alcalde establece medidas de flexibilización y conciliación para el personal que tenga a su cargo menores de 13 años o mayores dependientes, permitiendo la permanencia del personal en su domicilio, pudiendo tener la consideración de deber inexcusable, de conformidad con lo dispuesto en el art. 48 j) del TREBEP.

Así lo establece igualmente nuestro Acuerdo-Convenio en su art. 15 j) que señala como deber inexcusable de carácter público o personal aquella obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento generaría una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa. Creemos que al personal con menores o mayores dependientes a su cargo se les debe mantener teletrabajando, si ya lo están haciendo, o darles esa opción. También deben tener la posibilidad real de optar a cambios de turno o flexibilidad.

Igualmente, se debería facilitar la protección de la salud de la plantilla, las posibilidades de conciliación y la organización de los Servicios, con decisiones de las SGTs, Coordinadores y Gerentes limitando el número de plantilla presencial al imprescindible y para el tiempo estrictamente necesario, que permita realizar las tareas que no sea posible llevar a cabo teletrabajando. Medidas que además contribuirían a reducir el número de personas en los transportes públicos.

En cualquier caso, **UGT y CCOO** queremos dejar claro que **el Acuerdo Convenio 2019-2022 está en plena vigencia** y que pueden solicitarse estos permisos acogiéndonos al mencionado artículo y dejando constancia de que los días de vacaciones y el resto de permisos establecidos en el texto serán siempre a elección del trabajador y no por una imposición de la Administración.

No entendemos la actitud de la Corporación con estos planteamientos restrictivos que no aportan nada sustancial a la efectiva prestación de los Servicios, pero aumentan el riesgo para la salud de la plantilla y sus familias, además de dificultar el derecho a la conciliación de la vida personal y familiar en la situación de crisis sanitaria que vivimos provocada por la pandemia del COVID-19.

Animamos a las trabajadoras y trabajadores que reclamen, cuando crean que sus derechos no son respetados.

10 de junio de 2020