

La modalidad no presencial tendrá carácter voluntario y podrá ser reversible por razones de carácter organizativo y de necesidades del servicio, por solicitud de la empleada o empleado público, o bien si variasen las circunstancias que motivaran el disfrute de esta modalidad. La prestación de servicios en modalidad no presencial se articulará por la persona titular de cada centro directivo (Dirección General o, en su caso, Jefatura correspondiente), en aquellos puestos de trabajo cuya naturaleza lo permita y siempre que se garantice la correcta prestación de los servicios. Igualmente la prestación de servicios en modalidad no presencial se articulará en aquellas modalidades de jornada cuyo cumplimiento no requiera la presencia física en los respectivos centros y lugares de trabajo.

Esta modalidad deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento. Serán principios inspiradores del uso de esta modalidad la mejora de la conciliación del desarrollo profesional con la vida personal y familiar, y el respeto en todo caso de los principios de igualdad de trato entre hombre y mujer y la corresponsabilidad.

En todo caso, se deberá priorizar la prestación de trabajo en modalidad no presencial para las empleadas y empleados públicos pertenecientes a los colectivos definidos en cada momento por las autoridades sanitarias competentes como "grupos vulnerables para la COVID-19", procediéndose a la evaluación de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el apartado 5.

Igualmente, se deberá priorizar la prestación de trabajo en modalidades no presenciales para las empleadas y empleados públicos: a) Que tengan a su cargo menores de hasta 14 años. b) Que tengan a su cargo personas mayores, dependientes o con discapacidad, afectados por el cierre de centros de servicios sociales de carácter residencial y centros de día.

En el caso de que ambos progenitores o responsables sean empleadas o empleados públicos en activo no podrán disfrutar de esta medida de forma coincidente.

El personal que preste sus servicios en modalidades no presenciales tendrá los mismos derechos y deberes que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial y no sufrirá modificación alguna en materia de retribuciones, promoción profesional, representación colectiva ni cualquier otro derecho salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de forma presencial.

La prestación de los servicios en modalidades no presenciales o de éstas con modalidades presenciales no supondrá menoscabo de la jornada y horario de cada empleado o empleada pública, debiéndose respetar en todo caso el descanso necesario.

3.- Empleados públicos que no deben incorporarse al trabajo. Actuaciones en caso de presencia de sintomatología COVID-19.

No se incorporarán al trabajo los empleados y empleadas públicos mientras se encuentren en alguna de las siguientes circunstancias: incapacidad temporal por la COVID-19, tener o haber tenido sintomatología reciente relacionada con la COVID-19, o haber estado en contacto estrecho con personas afectadas por esta enfermedad.

Si una empleada o empleado público empezara a tener síntomas compatibles con la enfermedad, se contactará de inmediato con el teléfono habilitado para ello por la Ciudad Autónoma (112) o Centro de Salud correspondiente, y, en su caso, con el Área Médica del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. De manera inmediata, la persona se colocará una mascarilla y seguirá las recomendaciones que se le indiquen, hasta que su situación médica sea valorada por un profesional sanitario.

4 - Seguridad y salud laboral de los trabajadores de la CAM.

En el ámbito de la seguridad y salud laboral, cada Consejería y sus organismos dependientes, adoptarán las medidas y actuaciones preventivas en base a los criterios, pautas y recomendaciones que fijen las autoridades sanitarias, la normativa en vigor, en lo que resulte de aplicación por las medidas sanitarias establecidas en el Decreto núm. 116, de fecha 19 de junio, la presente Orden y demás Órdenes e Instrucciones emanadas de la Consejería de Presidencia y Administración Pública y del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, dictadas o que se puedan dictar con posterioridad para la actualización de medidas en materia de prevención y salud laboral, entre ellas, la Orden número 2020001355, de 7 de abril de 2020, de la Consejería de Presidencia y Administración Pública, que contempla el Plan de Contingencia frente al Covid-19, notas técnicas informativas para la limpieza de filtros de aire acondicionado e instrucciones de utilización, así como protocolos de limpieza generales, disponibles en la web de la CAM/ Gab.Prev.Salud Laboral.

5.- Evaluación de los grupos vulnerables al COVID -19.

Los trabajadores pertenecientes a los colectivos definidos en cada momento por el Ministerio de Sanidad como grupos vulnerables para la COVID-19, serán evaluados por el Gabinete de Prevención-Salud Laboral/Área Médica y, posteriormente, se realizará propuesta de adaptación por el Área Técnica del Servicio de Prevención y Salud Laboral de la Ciudad, preferiblemente en la modalidad de teletrabajo, según el apartado 2.2, y, en su caso, el porcentaje de la jornada presencial deberá ser realizado en lugar de nula o baja exposición. En el supuesto de imposibilidad, se trasladará por el interesado informe a atención primaria para baja laboral, conforme a lo establecido en la Orden número 2020001355, aprobatoria del protocolo de vigilancia de la Salud, elaborada conforme a las instrucciones de los Ministerios de Sanidad y Trabajo, así como de otras Órdenes e Instrucciones de la Ciudad en materia de prevención y protección de la salud de los empleados públicos que se hayan dictado o se puedan dictar.

6.- Factores a tener en cuenta en la organización del trabajo para preservar la salud de los empleados públicos

Para una adecuada organización del trabajo se tendrán en cuenta los siguientes factores: naturaleza de las funciones a desarrollar, ubicación en el centro de trabajo, ya sea en despachos individuales, compartidos o zonas abiertas, debiendo garantizarse la distancia mínima de 1,5 metros entre los puestos de trabajo ocupados para hacer efectiva la incorporación y