



# Boletín Electrónico AUGC Bizkaia.

Agosto 2014 / Núm. 07



**In Memoriam**



**A**notar en la papeleta los horarios de entrada y salida, de los mandos, no es falta disciplinaria



**S**e permite concretar el horario laboral, sin necesidad de solicitar reducción de jornada



**L**imitaciones en Internet para funcionarios y fuerzas de seguridad



**E**bola  
Entrevista a MSF



**G**rado de Derecho con AUGC y la Universidad Europea de Madrid



# Junta Directiva Provincial de AUGC Bizkaia

SECRETARÍAS / VOCALÍAS	TITULAR	TELÉFONO CORPORATIVO	E-MAIL
SECR. GRAL. PROVINCIAL	Jorge BENEDICTE	670.790.063	<a href="mailto:vizcaya.sg@augc.org">vizcaya.sg@augc.org</a>
SECR. ORGANIZACIÓN	Rodrigo RUIZ	647.357.928 	<a href="mailto:vizcaya.organizacion@augc.org">vizcaya.organizacion@augc.org</a>
SECR. FINANZAS	Verónica LÓPEZ	670.790.402	<a href="mailto:vizcaya.finanzas@augc.org">vizcaya.finanzas@augc.org</a>
SECR. JURÍDICO	Raúl DELGADO	670.761.668	<a href="mailto:vizcaya.juridico@augc.org">vizcaya.juridico@augc.org</a>
VOCAL DE LA MUJER	Marta SEPTIEN	670.790.563	<a href="mailto:vizcaya.mujer@augc.org">vizcaya.mujer@augc.org</a>
VOCAL DE COMUNICACIÓN	Alberto F. LANZA	-----	<a href="mailto:vizcaya.comunicacion@augc.org">vizcaya.comunicacion@augc.org</a>
VOCAL 1 (PUESTO DE BILBAO)	Manuel CASTILLO-LUNA	-----	<a href="mailto:vizcaya.vocall@augc.org">vizcaya.vocall@augc.org</a>

*Síguenos:*



<https://www.facebook.com/augc.bizkaia>



<https://twitter.com/augcbizkaia>



[www.augc.org](http://www.augc.org)



[Vídeos AUGC](#)



[app](#)

## Boletín número 7 de AUGC Bizkaia, Contenido

- Tabla de secretarías y vocalías de AUGC Bizkaia ..... Pág. 1
- In memoriam ..... Pág. 2
- Sentencia estimada, anotar en la papeleta los horarios de entrada y salida de los mandos, no es falta disciplinaria ..... Pág. 3
- XX Aniversario de AUGC..... Pág. 3
- Sentencia estimada permite concretar el horario, sin reducción..... Pág. 4
- App de AUGC ..... Pág. 4
- Limitaciones en internet para funcionarios y fuerzas de seguridad.....Pág. 5-6
- Lista de difusión WhatsApp de AUGC Bizkaia ..... Pág. 7
- Boletín-e de Convenios de AUGC Bizkaia..... Pág. 7
- Reclamación por accidentes “in itinere” ..... Pág. 7
- Ébola, entrevista a MSF.....Pág. 8-10
- Grado en Derecho con AUGC y la UEM..... Pág. 11
- Ayudas del Gobierno Vasco para reducción de jornada y excedencias. ....Pág.12-13

# IN MEMORIAM

D.E.P

GUARDIA CIVIL DON

**Francisco LÓPEZ URBANO**

(Puesto de Galdácano - Bizkaia)

FALLECIDO EL 23 DE ABRIL DE 2014

**Tus compañeros/as de la  
Asociación Unificada de Guardias Civiles,  
siempre te tendrán presente.**



Bilbao, agosto 2014



D.E.P

GUARDIA CIVIL DON

**José Luís ANDRADES ESPACIO**

(Puesto de Bilbao - Bizkaia)

FALLECIDO EL 13 DE JULIO DE 2014

**Tus compañeros/as de la  
Asociación Unificada de Guardias Civiles,  
siempre te tendrán presente.**



Bilbao, agosto 2014

## Anotar en la papeleta los horarios de entrada y salida, de los mandos, no es falta disciplinaria.



Algo que parece obvio, de cajón de madera de pino, lo acaba de ratificar una reciente sentencia del **Tribunal Militar Central (TMC)**: anotar en la papeleta de servicio las entradas y salidas, del Acuartelamiento de los mandos, no es sancionable.

Los hechos ocurrieron cuando un Guardia Civil destinado en Bizkaia, prestando servicio de seguridad, anotó en su papeleta del servicio los horarios de entrada y de salida de sus mandos directos.

Ante tal anotación se le inició una sanción de pérdida de cinco días de haberes, como autor responsable de una falta grave consistente en la “*desatención de un servicio*” prevista en el apartado 10 del art. 8 de la L.O. 12/2007, que fue recurrida por nuestra letrada de **AUGC Bizkaia** hasta llegar al TMC donde, el pasado mes de junio, **ha obtenido resolución estimatoria**.

De la mencionada sentencia, que se ha estimado, se desprende literalmente:

En el relato de hechos de la resolución sancionadora, no existe ningún hecho constatado determinante de una posible desatención en el servicio. La simple anotación en la papeleta de servicio de las salidas y entradas en el Acuartelamiento de dos mandos del mismo, independientemente de los motivos –espurios o no-, que el expedientado tuviera, no supone, a juicio de la Sala, ni una desatención absoluta ni tampoco esencial del servicio que prestaba, máxime cuando, en ausencia de aquellos, quedaba a cargo del propio Acuartelamiento, y a mayor abundamiento cuando esas anotaciones en la papeleta de servicio se efectuaron a la finalización del mismo, y que en ningún momento las obligaciones como Jefe del Servicio fueron desatendidas (declaración del Guardia Civil D. (...))

### XX aniversario de AUGC

El pasado 26 de julio de 2014 se celebró el XX aniversario de AUGC. Sin duda es un excelente momento de recordar un poco los orígenes de esta asociación de la mano de uno de sus fundadores *Alberto García Llana* con su artículo “DOS DÉCADAS A TU LADO”.

Gracias a ellos (los fundadores) actualmente disfrutamos, en la Guardia Civil, de innumerables derechos reconocidos que han hecho que AUGC se encuentre en un momento de salud inmejorable donde, sin ir mas lejos, el pasado mes se consiguió que fuera el tercer mejor mes de julio, de los mencionados 20 años de existencia, en cuanto a número de nuevas altas.



## Sentencia permite concretar el horario, sin reducción de jornada.



Si en nuestro anterior Boletín Electrónico (núm. 6) os presentábamos una sentencia estimada que mencionaba el derecho de concretar el horario de servicio para aquellos que tenían concedida una reducción de jornada para el cuidado de un menor, hoy le damos una vuelta más al tema de la conciliación familiar queriendo destacar una sentencia, también estimada, obtenida por **AUGC Tarragona**, que permite la concreción horaria para el cuidado de un menor, **sin necesidad de disponer de reducción de jornada** que implica merma en el sueldo.

El compañero solicitó trabajar en turno de mañana alegando principalmente que en su Unidad no existían necesidades del servicio, el art. 28.2 de la LO 11/2007 que establece que **“Sin perjuicio de las necesidades derivadas del cumplimiento de sus funciones, para la determinación de la jornada y el horario de trabajo y, en su caso, el régimen de turnos, se tendrá en cuenta la conciliación de la vida familiar y laboral de la Guardia Civil.”** y diversas sentencias.

Los argumentos de la GC para desestimar la solicitud fueron, como siempre, las necesidades del servicio y el posible perjuicio a terceros, pero ambos quedaron sin ser demostrados.

Se trata de una nueva sentencia estimada en favor de la conciliación familiar y que no persigue otro objetivo que el de que un menor pueda ser atendido, tanto por su padre como por su madre, en una etapa vital de su desarrollo como ser humano.

Tanto en esta sentencia, como en la sentencia del posterior recurso del abogado del estado, se condenó a costas a la Administración.

Una vez más, se demuestra que AUGC está constantemente luchando por obtener aquellas mejoras que permitan y favorezcan la conciliación familiar y el interés superior del menor (favor filii).

### App de AUGC

Gracias a vosotros, está teniendo un gran éxito la App que tiene AUGC, disponible desde Play Stores Google Play, la cual ya cuenta con miles de descargas.

Este mes se han incluido tres nuevos iconos (“Acción Social”, “Vacaciones Permisos y bajas” y “Descargas”).



# Limitaciones en Internet para funcionarios y fuerzas de seguridad

El hecho que una cuenta particular de un trabajador público pueda ser tenida en cuenta cómo un comunicado oficial, es algo que ha hecho ir de cabeza a muchos responsables. Sobre todo cuando lo que se ha publicado ha supuesto una crítica hacia la propia administración.

Como se indica, no es algo que suceda recientemente, sino que ya hace mucho tiempo que este tipo de situaciones está en el candilero. Antes de las redes sociales la gran preocupación fueron los blogs. Y su regulación no se dejó esperar.

[A finales del 2005 los blogs comenzaban a coger empuje](#) y ya se empezaban a vislumbrar los beneficios que el uso de los blogs podría reportar tanto a la Administración Pública como a sus trabajadores. En [2006](#) ya es algo que se afianza, sobre todo en el ámbito anglosajón.

Pero un par de años más tarde ya empiezan a surgir las primeras dudas respecto de dicha estrategia. De la misma manera que el gobierno británico había hecho una legislación abierta para el uso de los blogs en la administración, [en 2008 a raíz del éxito del blogger “Civil Serf”](#) que escribe bajo seudónimo, el gobierno británico acaba legislando que sólo podrán tener un blog aquellos trabajadores públicos que sean amables con la Administración y que lo hagan claramente identificados.



El hecho que un trabajador público, publique bajo seudónimo es algo habitual. Muchos porque no quieren adquirir visibilidad y otros porque quieren tener independencia en lo que publican sin verse presionados por sus responsables. El hecho que se pueda publicar una crítica hacia determinadas decisiones, mientras no se revele información reservada, no debería ser restringido. La realidad es que algunos optan desde hace tiempo publicar bajo otro nombre.

Sólo un año más tarde, en 2009, ya empezamos a ver [recomendaciones para el uso de herramientas como Twitter en la administración](#), de nuevo de la mano del gobierno Británico. Y de ahí pasamos a una situación completamente opuesta en la que [se despiden funcionarios por utilizar redes sociales en sus puestos de trabajo](#).

En España mientras tanto seguíamos creciendo en el uso de los blogs, sobre todo por parte de trabajadores públicos a título personal, aunque escribieran sobre temas relacionados con la Administración. De los dos o tres que había en 2003 pasamos a [los 345 que había en 2012](#).

Se ha discutido mucho el uso de estas herramientas en dos ámbitos diferentes. Por un lado el uso oficial por parte de trabajadores y agencias, por el otro ese uso particular por parte de esos trabajadores. Es en este último ámbito donde residen las suspicacias. Esas restricciones se pueden llegar a considerar una limitación de la libertad de expresión.

En la [Guía de comunicación digital para la Administración General del Estado](#) publicada en 2013, según podemos leer en sendos artículos sobre el tema en [sesión de control](#) y [Contencioso](#), se recoge que los trabajadores públicos tendrán:

*Libertad para tener presencia en la web 2.0 y tener perfiles personales en las redes sociales. Las opiniones que se compartan en cualquier perfil social son de carácter personal y en ningún caso se le pueden atribuir a la organización. El personal de las administraciones tiene derecho a expresar libremente sus opiniones o puntos de vista sobre los temas que crea oportuno*

Pero esta libertad de uso no está exenta de límites como el no utilizar el email corporativo para darse de alta en redes sociales, o no revelar información confidencial o reservada. Seguro que a Xavier García Albiol, alcalde de Badalona, le hubieran venido muy bien estas recomendaciones antes de [anunciar una redada minutos antes que se produjera](#).

Esta guía va en la línea del [decálogo que publicó en su momento el gobierno de Canadá](#). Pero tenemos que tener en cuenta que las restricciones para determinados cuerpos van más allá debido a su estatus especial.

Por ejemplo el texto de la ley de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, [elaborado por el Ministerio de Defensa en 2012](#), cita expresamente el correo electrónico y las redes sociales entre los medios a través de los cuales se pueden “expresar públicamente opiniones que, relacionadas estrictamente con el servicio de las Fuerzas Armadas, no se ajusten a los límites derivados de la disciplina” y sean merecedoras de castigo.

Otro ejemplo aunque no cercano es la [restricción del uso de redes sociales a los policías de Nueva York](#). Se les prohíbe publicar fotografías de escenas de crimen, etiquetas a compañeros, publicar determinado tipo de comentarios, etc. Algo por lo que parece ya bastante extendido en otras ciudades de Estados Unidos y que en España también parece estar empezando a tener consecuencias como la [sanción a un sargento de la Guardia Civil por insultar al PSOE en Facebook](#). Aunque esta situación no es algo nuevo. En 2011 ya se [sancionó al inspector jefe de la policía nacional de Écija con su relevo por publicar en su blog una parodia del PP](#).

El hecho, como se decía al principio, el uso de blogs, redes sociales por parte de los trabajadores públicos siempre ha levantado suspicacias. Se han dado situaciones permisivas y restrictivas en cuanto a su uso. Y más allá de su uso oficial, en el que tenemos ejemplos de buenas prácticas como la cuenta de Twitter de [@policia](#), el uso particular por parte de cada trabajador público se ha de limitar igual que se hace en la comunicación del día a día en el offline.

En definitiva lo que hace falta es sentido común a la hora de utilizar las redes sociales. De la misma manera que somos conscientes de nuestra posición laboral fuera de Internet, debemos seguir siendo conscientes de ello a la hora de utilizar las redes sociales, los blogs o cualquier herramienta que permita la publicación de contenidos.

**Carlos Guadián Orta**

Trabaja en [Autoritas Consulting](#), Coordina [#oGov](#) y escribe en [Sesión de Control](#), su Twitter es [@carlosguadian](#) y su blog [K-Government](#)

## Lista de difusión WhatsApp de AUGC Bizkaia



Desde **AUGC Bizkaia** se ha creado una lista de difusión de WhatsApp para informar a nuestros afiliados de manera más ágil y directa de las novedades de interés asociativo provincial o nacional.

**647 387 928**

En esta lista de difusión no se podrán ver los usuarios ni enviarse mensajes entre los mismos, la comunicación será vertical del administrador hacia los afiliados

### ¿Quieres formar parte de ella?

Crea un contacto en tu agenda del móvil con el número de nuestra delegación (647.387.928) y envíale un WhatsApp desde tu teléfono pidiendo la inclusión en la misma.

## Boletín-e de Convenios de AUGC Bizkaia



Debido a vuestra gran demanda, desde **AUGC Bizkaia** hemos creado un **Boletín-e de Convenios** donde recopilamos todas las empresas colaboradoras con nuestro colectivo y asociación.

Actualmente dispone de **más de 130 ofertas** y, gracias al gran trabajo que están realizando las 52 delegaciones de AUGC, cada vez son más las que se van añadiendo.

Asimismo se ha incluido, en el citado pdf, un enlace a una carpeta de **Google Drive** donde podrás obtener y ampliar la información de los convenios que más te interesen.

Si aún no tienes el boletín-e de convenios, solicítalo y **a disfrutar las ofertas!**

## Reclamación por accidentes “in itinere”

Desde que se creó la Instrucción 1/2013, el que se reconozca un accidente “*in itinere*” como accidente laboral cobra vital importancia si no queremos que nos resten en la nómina.

El apartado 1 del art. 115 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, define el accidente de trabajo como “toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena” y en el apartado 2.a) de dicho artículo declara como accidente de trabajo “el que sufre el trabajador al ir o volver del lugar de trabajo”.



En lo que respecta a los miembros de la Guardia Civil, nos encontramos comprendidos en el Texto Refundido de la Ley sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2000, que **NO** contiene ninguna definición de lo que se entiende por acto de servicio a estos efectos, limitándose a contemplar en el artículo 8.b), entre las contingencias protegidas, la “incapacidad temporal, derivada bien de enfermedad común o profesional, bien de accidente común o en acto de servicio, o como consecuencia de él”.

Por lo tanto, en la Guardia Civil y tal y como recomienda Asesoría Jurídica de la DGGC, para determinar la consideración o no de acto de servicio del accidente “*in itinere*”, a efectos retributivos de la Instrucción 1/2013, debe tenerse especialmente en cuenta la regulación e interpretación jurisprudencial que del accidente “*in itinere*” existe.

Desde **AUGC Bizkaia**, el **100%** de las reclamaciones sobre este asunto, que se han iniciado hasta la fecha, han obtenido **RESULTADO ESTIMATORIO**.

# Ébola, entrevista a MSF

Este año 2014 ha surgido el mayor brote del Ébola de la historia, iniciado en Guinea y expandiéndose posteriormente a Sierra Leona, Liberia y Nigeria.

Desde AUGC se viene denunciando la falta de protocolo para hacer frente a una posible situación de infección del ébola, por lo que, desde AUGC Bizkaia, hemos entrevistado a **Teresa Guilarte**, Delegada de [Médicos Sin Fronteras](#) (MSF) en el País Vasco, para que nos hable sobre la situación en África, donde están trabajando, y de la enfermedad como tal desde su experiencia en el terreno.



## Entrevista:

### AUGC Bizkaia (AB) ¿Qué es el Ébola?

**Médicos Sin Fronteras (MSF)** El Ébola hace referencia a varias cepas de un mismo virus que se identificó por vez primera en seres humanos en 1976 en Sudán y en la República Democrática del Congo (RDC), en el río Ébola. Los virus del Ébola producen enfermedades devastadoras que, en la mayoría de los casos, causan la muerte. El Ébola produce fiebres hemorrágicas que provocan sangrado interno y externo, similares a la fiebre de Marburg, causada por un virus afín. No existe ningún tratamiento ni vacuna.

Se cree que ciertas especies de murciélagos que viven en los bosques tropicales de África Central y Occidental son el reservorio natural del virus. Aunque son los portadores del virus, no muestran síntomas y, al parecer, infectan a monos y a seres humanos a través de sus excrementos o mordeduras. Los seres humanos también pueden adquirir el virus al entrar en contacto con animales infectados, vivos o muertos, o con otras personas contagiadas.

En la última epidemia de Ébola, a finales del verano de 2012, murieron docenas de personas en Uganda y en la RDC. Aunque el virus es muy peligroso sigue siendo poco frecuente. Desde que se descubriera en 1976 se han registrado aproximadamente 2.200 casos; de los cuales, 1.500 fueron mortales. Sin embargo, es indudable que casos esporádicos e incluso epidemias han pasado inadvertidos porque ocurren precisamente en áreas donde la población no tiene acceso a los servicios médicos

### AB: ¿Dónde surge este virus del Ébola y por qué es tan letal?

**MSF:** En la mayoría de los brotes de Ébola resulta muy complejo llegar a identificar el caso índice (primero), ya que con frecuencia se detectan tardíamente, cuando hay un aumento anómalo de la mortalidad y por tanto han pasado semanas o meses desde su inicio y es difícil identificar el origen. Es el caso de esta epidemia, que se cree comenzó varios meses antes de su declaración en marzo de 2014. Si es complejo identificar el caso índice, aún más complejo es llegar a saber cómo comenzó la transmisión en animales. Sabemos que los murciélagos frutívoros pueden hospedar el virus sin enfermar y que su manipulación, o la de otros animales enfermos (monos, algunos herbívoros como los antílopes) inician el ciclo de transmisión entre los humanos. Pero desconocemos los mecanismos mediante los que el virus se perpetúa en la naturaleza, es decir, si durante todo el año hay murciélagos infectados que pueden iniciar la transmisión a humanos, si hay factores que aumentan el riesgo de transmisión del virus y que puedan explicar el inicio de un brote concreto.

En relación a la localización del brote en un área geográfica nueva. Es cierto que ninguno de los 3 países afectados había sufrido una epidemia previamente, pero también es cierto que las características geográficas de los países afectados, con áreas de bosque tropical húmedo, coinciden con las de otros países de riesgo. Además, sabemos que el murciélago frutívoro (de la familia de los pteropódidos) se puede encontrar en la zona. Por ello, si bien se trata de una zona de alguna manera nueva, no se trata de una zona en la que resulte inexplicable la aparición del virus. De hecho, en 1994, en la vecina Costa de Marfil, se notificó un caso de Ébola.

### AB: ¿Cómo se contagia el Ébola?

**MSF:** La enfermedad se contagia al estar en contacto con personas o animales infectados; por ejemplo, mediante la orina, el sudor, la sangre o la leche materna. Los familiares o profesionales de la salud que atienden a los pacientes corren riesgo de infectarse. La elevada tasa de mortalidad y el sangrado son tan aterradores que los profesionales de la salud llegan a huir abandonando a los pacientes.

**AB: ¿Cuáles son los primeros síntomas de la enfermedad?**

MSF: Tras un periodo de incubación de 21 días, el virus causa una fiebre intensa, cefaleas, dolor muscular, conjuntivitis y debilidad general. La siguiente fase incluye vómitos, diarreas y, a veces, erupciones cutáneas. El virus se propaga por la sangre y paraliza el sistema inmunitario. Es especialmente temible porque el organismo no detecta estos virus de inmediato. Cuando el organismo reacciona en muchos casos ya es demasiado tarde. Para entonces, el virus ha producido coágulos que obstruyen órganos vitales y causan hemorragias graves. Los pacientes pueden tener un sangrado abundante.

**AB: En este brote existen más de 1.000 muertos. ¿Ha sobrevivido alguien al contagio y por qué?**

MSF: Las cifras a primeros de 8 de agosto muestran que son 1.013 muertes y un total de 1.843 casos, por lo que sí ha habido supervivientes. Aunque no hay un tratamiento específico para esta enfermedad nuestra experiencia nos muestra la importancia de identificar los casos con la mayor antelación posible para poder aislar a los enfermos, apoyarles con cuidados paliativos y así, además de reducir la mortalidad, contener la propagación de la epidemia. Si los pacientes reciben el tratamiento ante los primeros signos de la enfermedad, tienen bastantes más posibilidades de sobrevivir. En este tratamiento todos los esfuerzos se dirigen a promover todos los cuidados posibles dirigidos a que el cuerpo pueda concentrar sus esfuerzos en desarrollar anticuerpos para vencer a tiempo al virus. Tanto los inmediatos —la reacción aguda a la infección— como lo que le otorgarán una protección de por vida frente al patógeno. Hasta cierto punto, esto se puede hacer en las zonas afectadas.

El tratamiento consiste en antitérmicos para combatir la fiebre, antibióticos para evitar infecciones secundarias y suplementos nutricionales ricos en proteínas. Cuando el paciente lo requiere se recurre a la alimentación por vía nasogástrica y, frente a la deshidratación, los enfermos reciben suero intravenoso, dos de los aspectos en los que Miriam Alía, de Médicos sin Fronteras, destaca que se ha avanzado respecto a brotes de años anteriores

**AB: Los científicos descartan una epidemia, de este virus, fuera de África.**

**¿A qué se debe esa afirmación?**

MSF: Los brotes de Ébola se producen en países con escasos recursos y con sistemas de vigilancia y de salud muy débiles. La respuesta es compleja, pero tecnológicamente sencilla. Con excepción de los laboratorios, que requieren tecnología más sofisticada, el resto de medidas que se ponen en marcha se consideran básicas en entornos con mayores recursos: no reutilizar material sanitario, desinfección de material y equipamiento reutilizable, uso de guantes....

Cualquier entorno con un sistema de salud fuerte y accesible, en el que la población confíe, sería un escenario más propicio para asegurar una contención temprana. De hecho, ha habido brotes de Ébola y Marburg (enfermedad muy similar) en países más desarrollados como Kenya, Sudáfrica, Estados Unidos, Alemania u Holanda, y nunca ha superado los 5 afectados.

**AB: Por el actual brote del Ébola han fallecido personas en Sierra Leona, Guinea, Liberia y Nigeria.**

**¿Existe algún tratamiento efectivo en Europa y/o EE.UU. para combatirlo?**

MSF: Aunque no hay cura para esta enfermedad, podemos reducir su mortalidad tan elevada al tratar los síntomas. Esto incluye administrar suero a los pacientes deshidratados por la diarrea y confirmar que no han contraído otra enfermedad como, por ejemplo, malaria o una infección bacteriana como la tifoidea. Las vitaminas y los analgésicos también pueden ser útiles. Cuando la persona pierde el conocimiento y sangra copiosamente, ya no hay esperanza. Entonces, mitigamos el dolor del paciente y lo acompañamos hasta el final.

Las vacunas y tratamientos contra el Ébola que se están investigando no están listos y todavía ninguno de ellos ha sido aprobado para su ensayo en humanos. MSF está muy dispuesto a contribuir en los esfuerzos de investigación que pueden salvar vidas tanto en ésta epidemia como en otras en el futuro. Sin embargo, esto ha de realizarse bajo el liderazgo y autoridad de la Organización Mundial de la Salud y los gobiernos de los países afectados. Por ahora, la energía y recursos de MSF están centrados en cuidar de los pacientes y en intentar contener esta epidemia devastadora. Estaríamos abiertos a contribuir a iniciativas de este tipo mientras se reúnan una serie de condiciones científicas y éticas.

Es importante tener en cuenta que una provisión de tratamientos y vacunas a gran escala que están en etapas muy tempranas de desarrollo tiene una serie de implicaciones científicas y éticas. Por ejemplo, realizar una vacu-

nación no probada durante una epidemia masiva como esta sería muy difícil ya que no hay suficientes vacunas creadas como para llevar a cabo un test adecuado. Además, un ensayo médico normalmente requiere un gran número de personal sanitario extra y en los países afectados actualmente los recursos humanos son extremadamente escasos. Por último y no por ello menos importante, los comités éticos que dan la luz verde para el testeo en humanos deberían acelerar sus procesos para permitir su uso.

Como médicos, probar un medicamento no testeado en pacientes es una opción muy complicada ya que nuestra máxima prioridad es no herir y no podemos estar seguros que este tratamiento experimental hace daño o no. Lo que normalmente se le llama "uso compasivo" de un medicamento es obviamente una complicada elección para el personal sanitario, pero también lo es para pacientes, ya que necesitan que se les explique en detalle los pros y contras del tratamiento en cuestión, para que puedan tomar una decisión bien informada.

**AB: ¿En qué se diferencia este brote del 2014 a los anteriores y por qué preocupa tanto?**

MSF: La escala de la actual epidemia no tiene precedentes en cuanto a la distribución geográfica, las personas infectadas y las víctimas mortales provocadas.

Esta es la primera vez que el Ébola aparece en la región, y las comunidades locales están todavía muy asustadas por la enfermedad y ven los centros de salud con desconfianza.

Es necesaria la respuesta de la Organización Mundial de la Salud, de los países afectados y los estados fronterizos para poder controlar esta epidemia. Además de un tratamiento médico, el control del brote exige un despliegue de un gran número de personas para capacitar al personal de salud en control de infecciones, en cómo llevar a cabo el seguimiento y la localización de casos y sus contactos, en cómo establecer una red de vigilancia epidemiológica y la manera efectiva de promover mensajes de salud pública.

**AB: ¿Para cuándo tendremos comercializada la primera vacuna eficaz en humanos?**

MSF: Trabajamos en una situación altamente sensible, en la cual construir una relación de confianza con las comunidades es clave. Si comenzamos a utilizar vacunas no aprobadas o tratamiento no testeado en nuestros pacientes, podemos perder completamente esa confianza y no tendremos esperanza de controlar la epidemia. Para llevar a cabo una investigación y testeo reales, se requiere un alto nivel de carga de trabajo preparatorio. Probar una vacuna no testeada durante una epidemia masiva como esta sería prácticamente imposible, sobre todo ya que no hay suficientes vacunas para realizar un testeo adecuado. La única situación en la que sería posible es si la epidemia durara durante meses y las compañías produjeran suficientes vacunas para realizar un test real. También sería esencial que la situación esté bajo control, que hubiera menos pacientes y más trabajadores sanitarios. Quizás entonces podríamos imaginar realizar un testeo de emergencia. Pero no hoy, ya que las condiciones no son las adecuadas. La situación adecuada sería por supuesto tener los tratamientos efectivos disponibles para administrarlos como cualquier otra medicina. Entre ese momento y el actual, existe un largo camino a recorrer. Para cualquier medicamento, existen fases de testeo. La fase 1 se realiza en voluntarios sanos, la fase 2 en enfermos. En algún momento será necesario involucrar a pacientes con Ébola. El rol de Médicos Sin Fronteras en ese momento será la participación activa.

**El 08 de agosto 2014, la OMS decretó la situación como "emergencia pública sanitaria internacional".**

# Grado en Derecho con AUGC y la UEM

Desde la implantación de las vacantes por méritos, se ha creado una gran demanda de los grados universitarios.



La Secretaría de Formación de AUGC está terminando de concretar un convenio con la Universidad Europea de Madrid (UEM) que nos permitirá a los afiliados obtener el Grado en Derecho, el de Criminología u otros, con las condiciones más ventajosas y accesibles a nuestro colectivo.

Entre otras ventajas, la UEM, nos ofrece de forma gratuita el reconocimiento de créditos tanto por experiencia laboral como los que correspondan por otras asignaturas universitarias. Para los de la Escala de Cabos y Guardias, el reconocimiento, por experiencia laboral, será de 36 créditos mientras que, para el resto de escalas, el reconocimiento de créditos será mayor.

La modalidad de estudio es **100% online** con exámenes presenciales, de tres asignaturas, por trimestre. Para cada año las 10 asignaturas las dividiremos en trimestres: 3/3/4, por ejemplo. Dichos exámenes presenciales eliminan las asignaturas.

Otra ventaja que nos ofrecen es la posibilidad de estudiar un 4<sup>a</sup> trimestre por año académico, lo cual, sumado a que con el reconocimiento de créditos se reducen las asignaturas, nos permitirá obtener el Grado en Derecho en tan solo 3 años, a razón de 3/3/3/3 cada año.

En cuanto al precio, el que AUGC sea la asociación mayoritaria en la Guardia Civil, ha permitido que el descuento sea inmejorable.

L@s interesad@s en este convenio deben contactar, lo antes posible, con nuestro secretario jurídico (tlf: **670.761.668**), a fin de ampliar la información y conocer el resto de condiciones ventajosas.



# Ayudas del Gobierno Vasco por reducción de jornada y/o excedencia.

La **Secretaría de la Mujer de AUGC Bizkaia** nos ha preparado un resumen de las ayudas del gobierno vasco por reducción de jornada de trabajo y/o excedencia laboral.

Para aquell@s que deseen ampliar la información sobre este tipo de ayuda, como por ejemplo el lugar donde solicitar las ayudas e información, etc..., contactar con nuestra Secretaría de la Mujer ([vizcaya.mujer@augc.org](mailto:vizcaya.mujer@augc.org)).



## HECHOS SUBVENCIONABLES

- Una **excedencia**, para el cuidado de hij@s menores de 3 años. En casos de adopción, acogimiento, permanente o preadoptivo o de tutela, los 3 años contarán a partir de la resolución judicial o administrativa.
- Una **reducción** de la jornada de trabajo en, al menos, 1/3 de la misma para cuidar a hij@s menores de 8 años. Si el menor padece una discapacidad reconocida de porcentaje igual o superior al 33%, la ayuda será hasta que cumpla los 18 años.

## PRESTACIÓN

CUANTÍA DE LAS AYUDAS, de acuerdo con los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euzkadi para el ejercicio 2012.

Concepto	Cuantía
Ayuda anual a <b>EXDEDENCIA</b>	3.255 euros
Ayuda anual a <b>REDUCCIÓN 45%</b>	2.604 euros
Ayuda anual a <b>REDUCCIÓN 40%</b>	2.325 euros
Ayuda anual a <b>REDUCCIÓN 33%</b>	2.046 euros

\*Ejemplo que puede variar según los presupuestos

## REQUISITOS

- 1.- Ostentar la guarda y custodia del hijo o la hija
- 2.- Figurar empadronada junto con el hijo o la hija
- 3.- Residir de forma efectiva y figurar en el Padrón de cualquier municipio del País Vasco de forma continuada en el año anterior a la presentación de la solicitud o durante 5 años continuados dentro de los 10 inmediatamente anteriores.
- 4.- Haber disfrutado de una situación de excedencia o reducción de jornada de trabajo por un período continuado mínimo de 59 días naturales.

## LÍMITE:

1. Los padres o madres podrán combinar el disfrute sucesivo de excedencias y reducciones siempre que lo hagan por períodos continuados mínimos de 59 días naturales.
2. El disfrute simultáneo de las ayudas de los dos progenitores es solo es por reducción.
3. Para el disfrute subvencionado de la excedencia o de la reducción se establecen unos límites máximos:

	<b>Excedencia</b>	<b>Reducción</b>
Por solicitante/hijo	1,5 años	3,5 años
Por pareja/hijo	2 años	5 años
Por solicitante/total hijos	4 años	10 años
Por pareja/total hijos	6 años	14 años

\*En los casos de guarda y custodia compartida por resolución judicial o acuerdo mutuo tras separación, divorcio o nulidad, cada una de las personas que tiene atribuida la guarda y custodia tendrá derecho a un disfrute subvencionado máximo de 1,5 en excedencia y 3,5 en reducción de jornada, no aplicándose los límites temporales de disfrute correspondientes a la pareja.

#### **PLAZO DE PRESENTACION de 08/07/2010 - 31/01/2020**

- **Plazo de presentación de solicitud inicial** comienza cuando la persona ha cumplido un período mínimo exigido de 59 días continuados y máximo de 365 días en situación de reducción de jornada y/o excedencia laboral.
- **Plazo de presentación de solicitud de continuación** pueden presentarse una vez haya transcurrido un mínimo de 4 meses desde la anterior petición de ayuda concedida. Cada día en actuación subvencionable debe solicitarse antes de que hayan transcurrido 365 días desde su disfrute. Este período mínimo no se exigirá en aquellos casos de finalización de actuación subvencionable.

\*Puede presentarse una única solicitud inicial al año o una solicitud inicial y varias solicitudes de continuación, siempre que cumplan las condiciones anteriores.

#### **DOCUMENTOS A APORTAR**

- Fotocopia del Libro de Familia
- Volante de padrón con una antigüedad máxima de 1 mes.
- Fotocopia del Certificado de la empresa de los datos de la excedencia o reducción.
- Fotocopia de la hoja de libreta en que figure el titular y nº de cuenta (IBAN)
- En el caso de excedencia, certificado que acredite la baja  
En el caso de reducción de jornada en las que no se produzca modificación de su cotización
- Fotocopia de la resolución judicial o análogo que acrediten de la adopción, acogimiento y/o tutela
- Fotocopia de la resolución judicial que le atribuya la guarda y custodia en caso de nulidad matrimonial, separación judicial o divorcio
- Fotocopia del certificado de reconocimiento del grado de minusvalía en caso de que el hij@ tenga reconocida una discapacidad con un porcentaje igual o superior al 33%.

\**Todos los documentos de pueden presentar vía electrónica escaneando los documentos (PDF) que se debe aportar en cada caso*