

Informe emitido por AUGC

15 de mayo del 2020

Aportaciones a la Instrucción por la que se aprueban las medidas para la reincorporación progresiva de los guardias civiles ante el Covid-19



Transición hacia una nueva normalidad

Desde el inicio del actual escenario de crisis sanitaria, y con anterioridad incluso al estado de alarma, por parte de esta Asociación Profesional se ha mantenido una comunicación sostenida en cuanto a propuestas que afectan a los sectores profesionales, sociales y económicos en la Guardia Civil, en cuanto a la aseguración de la prestación del servicio, manteniendo la conciliación familiar y mejora de la calidad de vida de los miembros del cuerpo.

Continuando con esta línea de trabajo, y ante la posibilidad de ser oídos en cuanto a la inclusión de medidas a esta Instrucción, AUGC realiza las siguientes aportaciones.

Aportaciones a la Instrucción por la que se aprueban las medidas para la reincorporación progresiva de los guardias civiles ante el Covid-19

| | |
|---|----------|
| 1. CONSIDERACIONES GENERALES | 3 |
| 2. MEDIDAS DE CARÁCTER ORGANIZATIVO | 3 |
| 2.1 FLEXIBILIZACIÓN DE JORNADA Y HORARIOS | 3 |
| 2.2 VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS | 4 |
| 2.3 MODALIDAD DE SERVICIO | 5 |
| 2.4 MEDIDAS DE CONCILIACIÓN | 6 |
| 2.5 POTENCIAR EL SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES | 7 |
| 3. CONCLUSIONES | 7 |
| 4. ANEXO. Instrucción por la que se aprueban las medidas para la reincorporación progresiva del personal de la Guardia Civil al desempeño presencial de sus puestos de trabajo tras el inicio del periodo de transición a una nueva normalidad ante la crisis sanitaria provocada por la Covid-19. | |

1. CONSIDERACIONES GENERALES

La presente Instrucción es una norma que se aprueba con el objeto de “*establecer las medidas oportunas para recuperar la normalidad de manera progresiva en el ámbito de la Guardia Civil con las necesarias garantías de seguridad y salud para el personal de la Institución en el desempeño de sus funciones (...)*”. Sin embargo, en los aspectos esenciales de las medidas organizativas internas, en cuanto a la protección de la salud de los guardias civiles el compromiso de la institución se acerca más a una declaración de intenciones que a la búsqueda de una verdadera protección de la salud de los guardias civiles.

Nos referimos, de manera más cardinal, a las “MEDIDAS ORGANIZATIVAS” en sus apartados:

- 4.6 MATERIAL DE AUTOPROTECCIÓN.
- 4.7 CONTROLES DE ACCESO.
- 4.8 LIMPIEZA E HIGIENE DE INSTALACIONES Y VEHÍCULOS.
- 4.9 ATENCIÓN AL PÚBLICO.

En todos estos apartados se dejan actuaciones vitales, que han de ser ejercidas por la Administración para el mantenimiento de la salud y el aseguramiento de medidas que impidan o dificulten la transmisión del Covid-19, a meras propuestas que se realizarán “*en la medida de lo posible*”.

En cuanto a medidas sobre conciliación personal, familiar y laboral, y el desarrollo de un plan de prevención de riesgos laborales, no aparecen recogidas de manera expresa en la presente Instrucción.

Estas y otras cuestiones, son recogidas en el presente informe elaborado por la Asociación Unificada de Guardias Civiles para mejorar la reincorporación de los miembros del Cuerpo a sus puestos de trabajo.

2. MEDIDAS DE CARÁCTER ORGANIZATIVO

2.1 FLEXIBILIZACIÓN DE JORNADA Y HORARIOS

En el ámbito de las MEDIDAS ORGANIZATIVAS, se tiene en cuenta la FLEXIBILIZACIÓN DE JORNADA Y HORARIOS para evitar aglomeraciones en horas punta. Sin embargo, no se

tiene en cuenta que existen momentos críticos en los servicios, principalmente de unidades con mayor número de efectivos, como el de la finalización del servicio y la correspondiente grabación del mismo en la plataforma SIGO.

En una vuelta a la normalidad, y en lo que pretender ser esta Instrucción sobre la puesta en marcha de un plan gradual de actividades para la desescalada de las medidas adoptadas durante el estado de alarma, sería de interés la valoración de que se fuera personal específico en cada unidad quien tuviera que realizar el cometido de proceder a la grabación de las órdenes de servicio en la plataforma SIGO, con el fin de evitar la prolongación de tiempo en espacios cerrados y la aglomeración de personal.

En relación a la limitación que marca el artículo 25.3 de la O.G. 11/2014 por la que se determinan los regímenes de prestación del servicio, y la jornada y horario del personal de la Guardia Civil (limitación de disfrute de máximo dos descansos singularizados adicionales cada mes), AUGC quiere hacer constar que dicha limitación se debería flexibilizar, ya que desde antes incluso de la declaración del estado de alarma, se daba el caso de personal con un crédito de descansos singularizados adicionales acumulados. Esta acumulación de descansos singularizados se ha incrementado en este periodo, por la cantidad de servicios realizados.

Esta medida favorecería el objetivo que se persigue de evitar las aglomeraciones de personal en las Unidades.

2.2 VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Esta cuestión ha sido recientemente abordada mediante Resolución de 11 de mayo de 2020, de la Dirección General de la Guardia Civil, por la que se acuerda la efectividad parcial de la Resolución de 27 de abril de 2020 (N.D: 1686), por la que se dictan instrucciones relacionadas con el disfrute de las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil, suspendidos o afectados como consecuencia de la emergencia sanitaria provocada por el coronavirus COVID-19.

Sería conveniente la referencia a la misma en la presente Instrucción, para el disfrute de vacaciones, permisos y licencias aun durante la vigencia del estado de alarma. En tanto en cuanto se pretende por parte de la Dirección General de la Guardia Civil que esta Instrucción sea una publicación que acoja futuras actualizaciones para la progresivas medidas que se vayan adoptando durante la transición a la nueva normalidad.

Además, conforme al **disfrute de vacaciones**, en la transición a una nueva normalidad, AUGC valoró positivamente la Resolución de 27 de abril de 2020, por la que se aumentaba del 33% hasta el 40% del personal de una misma unidad que puede disfrutar simultáneamente de periodos de vacaciones. Por lo solicita la anulación de la Resolución de 11 de mayo de 2020, y la vuelta a la implantación del criterio para que los cupos sean del 40% en cuanto a disfrute de vacaciones del personal del Cuerpo, así como la garantía del disfrute de estos cupos, salvo causas debidamente motivadas en su justificación.

En relación a los cupos para el disfrute de **Asuntos Particulares**, esta asociación propone la flexibilización para el disfrute de este permiso, siendo las causas que puedan permitir su denegación las razones para el servicio, sin limitación de cupo cuando estas no afecten a la operatividad de las unidades.

2.3 MODALIDAD DE SERVICIO

Una de las primeras propuestas realizadas por AUGC, en lo concerniente a la jornada laboral, y ante la ausencia de una regulación del servicio con turnos rotatorios de trabajo como ocurre en el resto de cuerpos policiales que operan en España, fue la implantación de servicios de retenes para generar una menor exposición al virus y reducir los contagios entre el personal del cuerpo.

En este punto, hemos de recordar que ya desde el inicio de la crisis, AUGC advirtió de la disparidad de criterios en uno y otro cuerpo de seguridad en el ámbito estatal. Así, mientras en Policía Nacional se adopta el turno de servicio conocido como 6x6 - seis días trabajados y seis descansados- con la consiguiente reducción de exposición al virus reduciendo las horas de servicio y generando grupos de servicio estancos, en la Guardia Civil se emitió orden de servicio, con fecha 20 de marzo, por la que se suspendían vacaciones y permisos. Además, de manera ampliamente generalizada, no se han nombrado servicios de retén, ni generado el nombramiento de servicios estancos.

Ahora, en las fases iniciales del denominado “plan de desescalada” estas diferencias operativas siguen produciéndose. Desde la Dirección General de la Policía, se ha puesto en marcha su propio plan para la reincorporación progresiva del personal a sus puestos de trabajo, contemplando medidas progresivas para la vuelta a la normalidad de la plantilla en su actividad ordinaria de servicio presencial. Y esto se realiza teniendo en cuenta las singularidades de cada puesto de trabajo, y por supuesto sin descuidar sus obligaciones en

el ámbito de la seguridad pública y el cumplimiento de lo ordenado para cada una de las fases previstas por el Gobierno.

Estas medidas contrastan con las diseñadas por la Dirección General de la Guardia Civil, mediante la presente Instrucción, donde se marcan una serie de medidas protectoras que se dejan al albur de la buena intención de no se sabe muy bien quien. "Se procurará...", "se asegurará, en la medida de lo posible...", "se precisará cita previa en aquellos servicios en los que esta medida sea posible...", "con carácter general se tratarán de adoptar las medidas..." son expresiones que se repiten en la Instrucción tratada, sin marcar tiempos para esta desescalada de manera autónoma e independiente a las fases previstas por el Gobierno y para cada una de las especialidades y servicios que presta la Guardia Civil.

Es la propia Instrucción, en el punto 4.11 REUNIONES Y CONCENTRACIÓN DE PERSONAL donde se establece que se evitarán reuniones que impliquen a un número elevado de componentes del Cuerpo sin la debida distancia de seguridad, cuestión esta por la que se deben organizar los servicios de tal manera que se evite el hacinamiento innecesario en unidades con mayor número de potencial de servicio.

Sería aconsejable potenciar la realización de servicios de 10, o incluso 12 horas, tal y como recoge la Resolución de 13 de marzo sobre medidas de conciliación. Actualmente existen unidades donde se venía prestando servicio con esta duración, sin embargo han dejado de realizarlo. Nos referimos a unidades como COS, COTA, Núcleos de Servicio, puertos, aeropuertos, o Atestados en la Agrupación de Tráfico.

Esta medida, del aumento de la jornada de ocho horas hasta las diez o doce horas, ayuda a la creación de servicios estancos y reduce el número de relevos en las unidades y los encuentros en zonas comunes de los vestuarios.

Igualmente, para el personal que no percibe el **complemento de Seguridad Ciudadana**, y que durante el estado de alarma vienen realizando servicio de patrullas en cometidos que no son propios de su destinos, se debería anunciar el abono de un incentivo económico mediante el complemento de incentivos al rendimiento, que permita igualar el CES al de Seguridad Ciudadana durante el tiempo que han desarrollado este tipo de servicios.

2.4 MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Una de las MEDIDAS ORGANIZATIVAS que no recoge la norma es la necesaria conciliación laboral y familiar hasta que se logre llegar a la finalización de la última fase para recobrar una situación de normalidad.

Una de las medidas que, a criterio de esta asociación profesional, con mayor urgencia se deberían adoptar para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es la necesidad de **conceder la libertad de desplazamiento** para permitir que los guardias civiles, puedan desplazarse a su lugar de residencia familiar en sus días de descanso, vacaciones o permisos, y poder así permitir la conciliación familiar de estos servidores públicos, tan dañada por las especiales circunstancias que nos ha tocado vivir.

Flexibilizar la libertad de movimiento en esta restricción a la movilidad interprovincial establecida dentro de la Fase I del Plan para la transición hacia una nueva normalidad, durante la declaración del estado de alarma, es una cuestión de gran interés y preocupación para los guardias civiles por la particularidad en la que prestan el servicio en cada una de las unidades por las que se da cobertura en el ámbito de la seguridad pública en el 80% del territorio nacional.

2.5 POTENCIAR EL SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Si de algo sirven las crisis, es que una vez son superadas se pueden extraer conclusiones sobre qué servicios han dado la respuesta esperada y cuales son necesarios mejorar.

AUGC lleva tiempo reclamando una potenciación del Servicio de Prevención en Riesgos Laborales en la Guardia Civil. Ahora, el impacto que esta crisis sanitaria ha tenido en el Cuerpo ha puesto de manifiesto la necesidad de apostar por un verdadero servicio de prevención en riesgos laborales.

En el apartado 4.18 INFORMACIÓN A PERSONAL EXTERNO CON ACCESO OCASIONAL AL CENTRO DE TRABAJO se hace mención a una serie de medidas elaboradas por el Servicio de Prevención, si bien en la mayoría de los casos estos apartados son poco visitados en la INTRANET del Cuerpo. Un análisis del número de visitas al SPRLGC sería suficiente para conocer el impacto de estas medidas.

Un Servicio de Prevención necesita poder realizar un trabajo de campo, visitar las unidades para dotarlas de los medios necesarios así como impartir información entre los trabajadores de la Guardia Civil. Además, a esta recopilación de documentos, en la mayoría de los casos extensos y cambiantes por las propias circunstancias de la pandemia, hemos de sumar las normas aprobadas, y de cumplimiento en nuestra misión policial, desde el inicio de la declaración del estado de alarma, sin descuidar el resto de leyes y normas que continúan vigentes y por tanto, igualmente de aplicación.

3. CONCLUSIONES

AUGC valora positivamente la disposición de la Dirección General en el ofrecimiento a la participación de las asociaciones profesionales a la presente Instrucción en el camino progresivo hacia una nueva normalidad en la crisis sanitaria provocada por el Covid-19.

Desde el inicio de la declaración del estado de alarma, AUGC ha venido poniendo de manifiesto la falta de material preventivo, así como la ausencia de un criterio unificado que permitiera adoptar similares medidas organizativas en todas y cada una de las unidades y especialidades de la Guardia Civil.

Ahora, volvemos a incidir en los agravios que sufren los guardias civiles en su jornada laboral así como en las medidas que se adoptan para el regreso a la normalidad operativa. Realizamos aportaciones en materias como vacaciones, permisos y licencias, modalidades de servicio en la jornada laboral, medidas de conciliación y en la prevención de riesgos laborales.

Un verdadero cauce de trabajo y cooperación se inicia con la predisposición de las partes para la aportación de ideas que mejoren el resultado final, pero no es completo si no tienen un impacto real en la mejora de calidad de vida de los guardias civiles, es decir, de poco sirve proponer mejoras si estas no son tenidas en cuenta.

A continuación, se realizan aportaciones al texto de la Instrucción.

AUGC
ASOCIACIÓN UNIFICADA DE GUARDIAS CIVILES

INSTRUCCIÓN POR LA QUE SE APRUEBAN LAS MEDIDAS PARA LA REINCORPORACIÓN PROGRESIVA DEL PERSONAL DE LA GUARDIA CIVIL AL DESEMPEÑO PRESENCIAL DE SUS PUESTOS DE TRABAJO TRAS EL INICIO DEL PERÍODO DE TRANSICIÓN A UNA NUEVA NORMALIDAD ANTE LA CRISIS SANITARIA PROVOCADA POR LA COVID-19.

El impacto humano, social y económico que supone la actual pandemia de COVID-19, hace necesaria una etapa progresiva y ordenada de transición hacia una "nueva normalidad", que requiere el cumplimiento de medidas preventivas que garanticen la reducción de riesgos para la salud.

La publicación de la Orden SND/399/2020, de 9 de mayo, para la flexibilización de determinadas restricciones de ámbito nacional, establecidas tras la declaración del estado de alarma en aplicación de la fase 1 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad, hace necesario la implementación con carácter urgente de medidas que permitan dar respuesta al proceso de reducción gradual de las medidas extraordinarias de restricción de la movilidad y del contacto social establecidas mediante en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

El regreso hacia la "nueva normalidad" implica, entre otros, la reincorporación progresiva a su puesto de trabajo de aquel personal que estuviera prestando servicio de forma no presencial. Esto hace necesario la implantación y el refuerzo, entre otras, de medidas organizativas, higiénico-sanitarias e informativas, tanto de carácter individual como colectivo, con el objeto de controlar la transmisión del SARS-CoV-2. La detección temprana de posibles casos y contactos, así como su aislamiento y cuarentena, será uno de los puntos clave para conseguir este objetivo.

Estas medidas se han elaborado sobre la base de criterios, pautas y recomendaciones fijadas por las autoridades sanitarias y otros organismos oficiales. De este modo, se ha tenido en cuenta la implantación de los protocolos, códigos de buenas prácticas y procedimientos de seguridad y salud pública aprobados por el Ministerio de Sanidad, así como otros organismos oficiales, en todo aquello que pueda y deba ser de aplicación, salvaguardando la seguridad y salud del personal del Cuerpo y asegurando una adecuada prestación de servicios a la ciudadanía. A este respecto, no debemos olvidar que los servicios realizados por la Guardia Civil son considerados como esenciales para velar por el cumplimiento de las medidas

establecidas en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

La presente instrucción recoge un listado no exhaustivo de medidas organizativas, técnicas y de protección individual, pudiéndose adoptar todas estas de forma simultánea cuando las condiciones de servicio así lo requieren. Es fundamental que estas medidas, junto con otras que pudieran complementar las mismas, sean adoptadas por los mandos competentes de cada unidad, estableciéndose una coordinación adecuada con otras cuyo apoyo pudiera ser requerido a fin de garantizar la reincorporación progresiva del personal a sus puestos de trabajo en función de las diferentes fases de transición hasta la nueva normalidad.

1. OBJETO

La presente instrucción tiene por objeto establecer las medidas oportunas para recuperar la normalidad de manera progresiva en el ámbito de la Guardia Civil con las necesarias garantías de seguridad y salud para el personal de la Institución en el desempeño de sus funciones hasta alcanzar la "nueva normalidad".

2. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA

- Orden SND/399/2020, de 9 de mayo, para la flexibilización de determinadas restricciones de ámbito nacional, establecidas tras la declaración del estado de alarma en aplicación de la fase 1 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad.
- Plan para la Transición hacia una Nueva Normalidad, del Ministerio de Sanidad, de 28 de abril de 2020.
- Instrucción de la Secretaría General de la Función Pública sobre medidas y líneas de actuación en materia de Prevención de Riesgos Laborales frente al Covid-19 de cara a la reincorporación presencial del personal, de 22 de abril de 2020.
- Procedimiento de actuación para los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2, del Ministerio de Sanidad, de 30 de abril de 2020.
- Nota interpretativa de los escenarios de riesgo de exposición establecidos en el procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al nuevo coronavirus (SARS-COV-2), del Ministerio de Sanidad.
- Documento de Buenas prácticas en los centros de trabajo. Medidas para la Prevención de contagios del COVID-19, del Ministerio de Sanidad.
- Resolución del Secretario de Estado de Política Territorial y Función Pública de Medidas a adoptar en los centros de trabajo dependientes de la Administración General del Estado con motivo de la publicación del plan para la transición hacia una nueva normalidad, de 4 de mayo de 2020.

- Orientaciones para los servicios de prevención de la Administración General del Estado para la realización de los Planes de Contingencia establecidos en la Instrucción de la Secretaría General de Función Pública sobre medidas y líneas de actuación en materia de prevención de riesgos laborales frente a COVID-19 de cara a la reincorporación presencial del personal y para la aplicación del Procedimiento de actuación para los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2, del Ministerio de Sanidad, elaboradas por la Dirección General de la Función Pública.
- Medidas para garantizar la respuesta de la Guardia Civil ante el escenario de contención reforzada por la expansión del coronavirus (COVID-19), de la Directora General de la Guardia Civil, de 13 de marzo de 2020.
- Actualización de medidas para la adaptación de funciones de determinado personal en los puestos de trabajo de la Guardia Civil ante la crisis sanitaria generada por el COVID-19, del Mando de Personal, de 10 de abril de 2020.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las medidas comprendidas en la presente instrucción serán de aplicación al personal de la Guardia Civil, a los miembros de las Fuerzas Armadas y al personal civil funcionario y personal laboral que desempeñen su actividad en puestos de trabajo de las unidades, centros y organismos de la Guardia Civil.

4. MEDIDAS ORGANIZATIVAS

4.1 MODALIDADES DE TRABAJO

De acuerdo con las recomendaciones establecidas por el Plan para la Transición hacia una Nueva Normalidad, las modalidades de trabajo podrán ser presenciales y no presenciales.

Con carácter general y acorde a lo establecido en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, y al carácter esencial del servicio que presta la Institución, la modalidad de trabajo a desempeñar por el personal incluido en el ámbito de aplicación será la presencial.

Las modalidades no presenciales de trabajo podrán, puntual o periódicamente, compatibilizarse con modalidades presenciales de prestación del servicio para facilitar la incorporación gradual, mediante turnos del personal.

No obstante, podrá desempeñarse la modalidad no presencial en aquellos puestos de trabajo cuyo servicio peculiar lo permita, como aquellos en que se realicen funciones administrativas o determinadas funciones técnicas, de acuerdo al criterio del jefe de unidad.

Además, estos deberán priorizar la modalidad de trabajo no presencial, respetando los principios de corresponsabilidad e igualdad de trato, en los siguientes supuestos:

- Personal perteneciente a los colectivos recogidos en las Medidas para garantizar la respuesta de la Guardia Civil ante el escenario de contención reforzada por la expansión del coronavirus (COVID-19), de la Directora General de la Guardia Civil, de 13 de marzo de 2020, y de acuerdo con lo previsto en el procedimiento del Mando de Personal de fecha 10 de abril de 2020, de Actualización de funciones de determinado personal en los puestos de trabajo de la Guardia Civil ante la crisis sanitaria generada por el COVID-19, y posteriores actualizaciones, hasta que así se determine por parte de las autoridades sanitarias correspondientes según el territorio de que se trate, de acuerdo con el Plan para la Transición hacia una Nueva Normalidad.
- Personal que tenga a su cargo personas menores o mayores dependientes y se vean afectadas por el cierre de centros educativos o de mayores, por el tiempo que las autoridades competentes determinen.
- Personal que conviva con familiares con patologías de riesgo. Dichas patologías deberán ser acreditadas por los servicios médicos públicos o privados territoriales competentes. Igualmente, deberá acreditarse la convivencia.

La prestación de los servicios en modalidades no presenciales o de estas con modalidades presenciales no supondrá menoscabo de la jornada y horario del personal ni de sus retribuciones, debiéndose respetar en todo caso el descanso necesario.

El jefe de cada unidad u órgano podrá determinar el formato de los turnos de trabajo presencial mediante días alternos o por semanas, en la forma que mejor se adapte a las funciones que se desempeñen.

4.2 CRITERIOS DE ASIGNACIÓN DE MODALIDADES DE TRABAJO.

Quienes ostenten el mando de la unidad correspondiente, para garantizar una adecuada organización del trabajo, deberán tener en cuenta, en todo caso, los siguientes factores para asignar las modalidades de trabajo descritas:

- La naturaleza de las funciones a desarrollar.
- El territorio de desempeño del servicio.
- La ubicación en el centro de trabajo ya sea en despachos individuales, compartidos o zonas abiertas, debiendo garantizarse la distancia mínima interpersonal entre los puestos de trabajo ocupados para hacer efectiva la incorporación o bien disponer de elementos de protección para evitar el contagio.
- El grado de accesibilidad del centro de trabajo para las personas con discapacidad.

- La necesidad de uso de aplicaciones informáticas o cualquier otro tipo de herramientas no disponibles a distancia.

4.3 FLEXIBILIZACIÓN DE JORNADA Y HORARIOS.

Para el caso concreto de las modalidades presenciales, quienes ostenten el mando de la unidad, con independencia de la modalidad de prestación del servicio y hasta que se pueda llegar a una situación de normalidad, deberán mantener y adoptar medidas de flexibilización horaria para evitar aglomeraciones en horas punta, recomendándose el uso de fórmulas de jornada continua, y pudiéndose referir tanto a:

- Organizar los horarios de las entradas y salidas al trabajo de forma escalonada.
- Establecer turnos de servicio que eviten la concentración de personal en las mismas instalaciones en función de las características de éstas.

En los casos de modalidades no presenciales de trabajo y en aras de favorecer y garantizar la conciliación personal, familiar y laboral, podrá autorizarse la prestación del servicio adaptada a las necesidades que determine cada jefe de unidad.

Lo expresado en este apartado de la Instrucción en relación a flexibilización de jornada y horario, se olvida de una circunstancia que se produce en el personal del régimen general, cuyo trabajo genera los conocidos descansos singularizados adicionales, que al estar limitado su disfrute a máximo de dos al mes (artículo 25.3 de la OG 11/2014), produce en ocasiones la acumulación de los mismos sin disfrutar, más si cabe durante el estado de alarma. Por ello, se debería autorizar aumentar el número de descansos singularizados adicionales que se puedan disfrutar al mes, lo cual redundaría en evitar aglomeraciones de personal en las Unidades.

4.4 NO INCORPORACIÓN AL TRABAJO.

No podrá incorporarse al trabajo, en ninguna de las modalidades descritas en esta instrucción, el personal que se encuentre en alguna de las siguientes circunstancias:

1. Situación de incapacidad temporal, incluida la provocada como consecuencia de la COVID-19.
2. Aun no estando en situación de incapacidad temporal, cuando se tenga o haya tenido sintomatología reciente relacionada con la COVID-19. En este caso, se deberá comunicar dicha situación a quien ostente el mando de la unidad correspondiente, así como al personal sanitario del escalón médico del Servicio de Asistencia Sanitaria del que éste dependa, todo ello sin perjuicio de la atención sanitaria (pública o privada) que pueda ser prestada con motivo de la enfermedad.

3. Haber estado en contacto estrecho y reciente con personas afectadas por esta enfermedad. El Ministerio de Sanidad, a través de los sucesivos procedimientos vigentes, define como contacto estrecho, la situación de una persona que haya proporcionado cuidados o que, por otras razones, haya permanecido durante, al menos, 15 minutos a una distancia menor de 2 metros de otra persona con sintomatología compatible (caso posible o probable) o caso confirmado de COVID- 19.

En estos casos se deberá igualmente comunicar dicha situación a quien ostente el mando de la unidad correspondiente, así como al personal sanitario del escalón médico del Servicio de Asistencia Sanitaria del que éste dependa, debiendo seguir sus instrucciones.

El personal médico dispondrá a la mayor brevedad posible la realización de test diagnósticos para la confirmación del contagio. Su realización, así como la situación en la que deba permanecer la persona afectada posteriormente a conocer el resultado de las pruebas, se ajustará, en todo momento, a criterios estrictamente médicos dictados por parte del personal de los escalones médicos correspondientes.

4.5 ACTUACIÓN CON PERSONAL SINTOMÁTICO.

En el caso de que una persona manifieste síntomas en el puesto de trabajo, se deberán seguir las siguientes actuaciones:

- Se le facilitará una mascarilla quirúrgica y se le retirará de su puesto de trabajo, debiendo permanecer aislada del resto de personal hasta tanto pueda desplazarse hasta su domicilio para iniciar el período de aislamiento preceptivo de la COVID- 19. De lo anterior se dará cuenta a quien ostente el mando de la unidad, así como al personal del escalón médico del que dependa la persona afectada.
- En el ámbito del Cuerpo, se realizarán cuanto antes pruebas diagnósticas para la detección de infección por SARS-CoV-2, siguiendo las pautas establecidas por el Mando de Personal, según disponibilidad y características de las pruebas disponibles.
- La realización de test así como la situación en la que deba permanecer la persona afectada posteriormente a conocer el resultado de las pruebas se ajustará, en todo momento, a criterios estrictamente médicos dictados por parte del personal de los escalones médicos correspondientes.

4.6 MATERIAL DE AUTOPROTECCIÓN.

- Se procurará la disponibilidad de mascarillas y guantes para la jornada laboral así como de viseras protectoras faciales para los servicios de atención al público.

Lo expresado en éste apartado, parte de una buena intención, sin embargo incumple uno de los principios generales en materia de prevención de riesgos laborales “Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual”, como es la colocación de mamparas de seguridad.

Los equipos de protección a los que se refiere éste punto, deben de encontrarse a disposición de los agentes, en el caso de no poder guardarse la distancia de seguridad.

No podemos olvidar que una de las cosas que siempre deben tenerse en cuenta a la hora de evaluar los riesgos, es el factor humano. Unos guantes no impiden que nos toquemos la cara, y mucho menos que ante actuaciones emocionales (a las que estamos expuestos constantemente) la víctima nos lo quiera agradecer inconscientemente con un apretón de manos u otros gestos que, igualmente, pueden ser correspondidos, de modo inconsciente también, por el agente, por la costumbre de hace sólo un par de meses y la situación emocional del momento. Una barrera física evitaría esta clase de situaciones siendo además el mecanismo que se está empleando, no sólo en la administración, sino también en las empresas privadas, tales como supermercados, panaderías, farmacias, etc..

Por ello, y en relación al punto 4.9, nos preocupa la observación de “siempre que sea posible”. Se ha acreditado posible en el resto de trabajos de toda clase (farmacias, panaderías, oficinas de la administración, etc...) garantizando una barrera permanente. No entendemos esa excepción, máxime si tenemos en cuenta que alguna Comandancia ya se ha declinado por la no instalación de mamparas, dado que disponemos de guantes y pantallas protectoras, obviando, el principio general de PRL antes citado.

- Se asegurará, en la medida de lo posible, la disponibilidad de agua, jabón, hidrogeles, toallas de papel desechables y dispensadores de soluciones hidroalcohólicas.

4.7 CONTROLES DE ACCESO.

En la medida de lo posible, en el acceso al centro de trabajo:

- Se habilitará un sentido de entrada y otro de salida.
- En el caso de los controles de seguridad, se establecerá una distancia razonable entre las personas para evitar el contacto.
- En relación a la utilización de dispositivos de lectura biométrica para el fichaje, se sustituirá, si es posible, por otras formas de control de efectivos que no impliquen contacto físico repetido de diversas personas con un dispositivo.

4.8 LIMPIEZA E HIGIENE DE INSTALACIONES Y VEHÍCULOS.

- Se extremará la limpieza de los centros de trabajo, con especial atención a las zonas comunes (escaleras, pasillos, ascensores, vestuarios, servicios higiénicos, etc.), vehículos y el resto de los equipos / materiales de uso común, a las superficies de contacto más frecuentes como pomos de puertas, mesas, muebles, pasamanos, suelos, teléfonos y perchas, así como de las zonas privadas, tales como vestuarios, taquillas, aseos.

Esta limpieza se efectuará, en la medida de lo posible, coincidiendo con el relevo del personal.

Nuestra seguridad y salud no puede ser menor que la del resto de trabajadores o de la población. Nuestra condición de agentes de policía, no impide cumplir con las obligaciones que el propio Gobierno ha impuesto, estableciendo la limpieza de las instalaciones dos veces al día cuando, en la Guardia Civil, hay instalaciones que no se limpian a diario una vez.

Inclusión de la obligatoriedad para la incorporación de carteles anunciando la desinfección del material policial, vehículos y zonas de contacto. Estas medidas pueden ser incorporadas a la orden de servicio, dedicando el tiempo estimado en cada caso, en el inicio de cada servicio.

- Se realizarán tareas diarias de ventilación periódica en las instalaciones, incluyendo los espacios de Atención al Público y las áreas de custodia de detenidos.
- Los locales empleados para reuniones de trabajo deberán ser higienizados antes y después de las mismas.

4.9 ATENCIÓN AL PÚBLICO.

Si se trata de una medida viable, se priorizará la atención telefónica y telemática, potenciando la denuncia no presencial. En el caso de atención presencial, siempre que sea posible:

- Se precisará cita previa en aquellos servicios en los que esta medida sea compatible.
- Se informará al ciudadano, mediante paneles, y se impedirá el acceso a zonas no habilitadas, utilizando balizamientos, marcas o cintas para acordonar.
- Se fijará un aforo máximo que pueda garantizar la distancia de seguridad entre personas (mínimo 2 metros).
- Se instalará un control de acceso adecuado para garantizar el aforo establecido.
- Se procurará una barrera de seguridad, siempre que sea factible, entre personal de servicio y otro personal o personas ajenas, que evite el contagio (mamparas de cristal, plástico u otro material).

Esto está relacionado con nuestra observación anterior del punto 4.6, no entendemos el apartado “siempre que sea factible” la instalación de una mampara que ha demostrado ser

factible en supermercados, farmacias, panaderías, etc... dado que se adapta a la configuración del puesto de trabajo (incluso encima de la mesa se puede instalar).

- Se hará uso de medios de protección individual adecuados en función de la exposición al riesgo (protección respiratoria, guantes, etc).
- Se pondrán a disposición del público dispensadores de geles hidroalcohólicos o desinfectantes.

Esta medida resulta una medida interesante, en cuanto, si tenemos un puesto de trabajo limpio de virus, una forma de mantenerlo de ese modo, es con medidas que permitan la desinfección de las personas que acceden al lugar.

Sin embargo, no deja de llamar la atención la forma en la que se regula.

Así, en éste caso se utiliza “se pondrá” (imperativo), mientras que, cuando se habla de esos medios para los Guardias Civiles, se indica “Se asegurará, en la medida de lo posible”.

- Se realizarán los cobros económicos con tarjeta de crédito, evitando el intercambio de moneda física.

4.10 OFICINAS DE TRABAJOS BUROCRÁTICOS SIN ATENCIÓN AL PÚBLICO.

Con carácter general se tratarán de adoptar las medidas siguientes:

- Evitar la presencia de varias personas en una misma dependencia sin la debida distancia mínima interpersonal, disponiendo en caso contrario el uso de elementos de protección para evitar el contagio.
- Distribuir adecuadamente los puestos de trabajo para garantizar el mantenimiento de las distancias de seguridad mínima con respecto a otros individuos.
- Reducir en lo posible el empleo de documentos en papel y su circulación, potenciando las vías telemáticas de intercambio de información.

4.11 REUNIONES Y CONCENTRACIÓN DE PERSONAL.

Con carácter general, y siempre que sea posible:

- Las reuniones de trabajo se celebrarán preferentemente mediante audioconferencia o videoconferencia, evitándose en lo posible las reuniones presenciales o que impliquen desplazamientos a otra localidad. Para valorar la necesidad de los desplazamientos se deberá tener en cuenta, en todo caso, la fase en que se encuentra cada territorio.

- No se deberá asistir a reuniones que se celebren en unidades territoriales de las definidas en el Anexo de la Orden SND/399/2020, de 9 de mayo, diferentes a aquella en la que se encuentre el centro de trabajo, salvo por causas excepcionales y justificadas, de acuerdo con los criterios establecidos por el Ministerio de Sanidad en función de cada fase.
- En todo caso, se evitarán reuniones que impliquen a un número elevado de componentes del Cuerpo sin la debida distancia de seguridad y no puedan realizarse por otros medios.

4.12 PLANES DE INSTRUCCIÓN Y ACTIVIDADES DE FORMACIÓN CONTINUA.

Respetando las limitaciones y observaciones recogidas en este documento, y en función de la evolución de la situación, se permitirá la realización de actividades de instrucción o formación continua, ya sea de carácter general o específica de alguna especialidad.

4.13 VIAJES.

De acuerdo con la evolución de la situación:

- Se suspenderán todos aquellos viajes de trabajo que puedan solventarse mediante llamada o videoconferencia.
- No se permitirá viajar a unidades territoriales de las definidas en el Anexo de la Orden SND/399/2020, de 9 de mayo, diferentes a aquella en la que se encuentre el centro de trabajo, salvo por causas excepcionales y justificadas, de acuerdo con los criterios establecidas por el Ministerio de Sanidad en función de cada fase.
- Se permiten los desplazamientos que puedan ampararse en causa de fuerza mayor por razones profesionales, como la incorporación a destinos, ceses en los mismos o comisiones de servicio, con las debidas restricciones de acuerdo con lo que determinen las autoridades sanitarias, según la fase en que se encuentren los territorios afectados por los desplazamientos.

Una vez más, la Guardia Civil se olvida de los cientos de trabajadores que tienen una residencia habitual declarada en su unidad, pero debido a nuestras circunstancias de movilidad laboral, tienen otra residencia familiar. Es en esta otra residencia, donde conviven con el resto de su familia, y a la cual, en condiciones normales, se podían desplazar en períodos de días libres, vacaciones, permisos... lo cual no pueden realizar ahora, y supone un agravio respecto a otros colectivos.

Por otro lado, la Orden SND/399/2020, de 9 de mayo, “para la flexibilización de determinadas restricciones de ámbito nacional, establecidas tras la declaración del estado de alarma en aplicación de la fase 1 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad”, (la cual es la primera norma relacionada en el apartado “2. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA” de esta Instrucción) en su CAPÍTULO II de flexibilización de medidas de carácter social, en el artículo 7, relativo a la libertad de circulación, dispone:

1. *En relación a lo establecido en la presente orden, se podrá circular por la provincia, isla o unidad territorial de referencia a efectos del proceso de desescalada, sin perjuicio de las excepciones que justifiquen el desplazamiento a otra parte del territorio nacional por motivos sanitarios, laborales, profesionales o empresariales, de retorno al lugar de residencia familiar, asistencia y cuidado de mayores, dependientes o personas con discapacidad, causa de fuerza mayor o situación de necesidad o cualquier otra deanáloga naturaleza.*
2. *En todo caso, deberán respetarse las medidas de seguridad e higiene establecidas por las autoridades sanitarias para la prevención del COVID-19 (...)*

Por ello, sería el momento de que la DGGC se plantease cómo se va a desarrollar esta “desescalada” en la Guardia Civil, para permitir que los guardias civiles puedan desplazarse al lugar de su residencia familiar en días de descanso, vacaciones, permisos.

4.14 CURSOS Y ACTIVIDADES FORMATIVAS.

Las unidades responsables de la organización de cursos y actividades formativas desarrollarán su actividad, con carácter prioritario, mediante medios telemáticos para formación a distancia, con la finalidad de minimizar los posibles riesgos para la salud, adaptando para ello los planes y programas correspondientes, y respetando en todo caso los términos que determinen las autoridades sanitarias.

La formación por medios telemáticos debe garantizar la igualdad de condiciones de los participantes. No todos los posibles afectados, por el lugar en el que residen, disponen de una red de internet estable y que permita trabajar y, en las unidades, no disponen de un ordenador para la citada formación si están todos ocupados por personal de la unidad realizando tareas propias de la unidad.

Además, en los cursos de incorporación a nuevas escalas, en los que la nota final afecta en gran medida al futuro profesional (escalafonamiento), se tendría que valorar que a efectos del mismo, la calificación final del curso se obtuviese a partir de la que hubiese a la fecha de cierre

de los centros docentes de formación, condicionado a que se apruebe el resto de pruebas que se han venido realizando telemáticamente.

4.15 PRUEBAS SELECTIVAS.

Desde el momento en que finalice la suspensión de los plazos administrativos, declarada en la disposición adicional tercera del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, o así se disponga por las autoridades competentes, por resultar imprescindible y de acuerdo con la excepción establecida en el apartado 4 de la citada disposición, las convocatorias de procesos selectivos se podrán tramitar con carácter ordinario.

El órgano convocante de cada proceso selectivo deberá posponer la celebración de pruebas selectivas presenciales de concurrencia masiva por el tiempo imprescindible, de acuerdo con las recomendaciones establecidas por las autoridades sanitarias, garantizándose en todo caso la continuidad de los procesos.

Quedan exceptuados aquellos procesos selectivos que puedan celebrarse por medios telemáticos y aquellos que se encuentren en fase de concurso o cuyo sistema selectivo sea el concurso.

Reiteramos lo indicado en el punto 4.14 sobre la igualdad de oportunidades en aquellos procesos selectivos que sean telemáticos.

Igualmente, se procurará articular los medios de carácter telemático necesarios para la realización de exámenes y pruebas de evaluación de los cursos y acciones formativas en que así esté previsto, garantizando la transparencia, objetividad y rigor de estos procesos.

Idem aportación anterior.

4.16 OCUPACIÓN DE ZONAS COMUNES Y OTRAS MEDIDAS.

Se establecerán medidas preventivas para garantizar el distanciamiento social en zonas comunes y otras de uso compartido, como ascensores, comedores y otros espacios, debiéndose:

- Limitar el aforo en los ascensores en función de su tamaño, priorizando su utilización para personas con discapacidad.
- Priorizar el uso de escaleras, especialmente para el acceso a las primeras plantas.
- Evitar aglomeraciones de personal en estas zonas.
- Seguir las obligaciones y/o pautas que se establezcan por las autoridades sanitarias.

- Garantizar, cuando se autorice la apertura de servicios de restauración, las medidas higiénico-sanitarias necesarias, limitando el aforo y distancias sociales en consonancia con la normativa aprobada en cada situación.

4.17 FORMACIÓN E INFORMACIÓN.

La Dirección General de la Guardia Civil facilitará información continua, de acuerdo con lo establecido por las autoridades sanitarias, estando a disposición de todos los componentes del Cuerpo en la Intranet Corporativa con documentos con información sobre afectación al personal del Cuerpo del COVID-19 o recopilación (no exhaustiva) de medidas preventivas frente a COVID-19:

- <http://www.intranet.gc/web/web/documentos/coronavirus/Teinformamos-C0VID-19EDEF xlx.odf>
- <http://www.intranet.gc/export/sites/guardiaCivil/es/institucional/comunicacionIntema/comunicados/Comunicando e Informando 04 2020.html>

Asimismo, en la página del Servicio de Prevención de la Intranet corporativa se publica toda la información relevante referente al COVID-19, actualizando y modificando la misma en función de la evolución del virus o de las medidas establecidas por las autoridades competentes dentro del ámbito preventivo.

- Medidas de prevención frente a contagios de SARS-CoV-2.
- Listado No Exhaustivo de medidas de prevención de riesgos frente a Contagios de SARS-CoV-2
- Extracto de medidas de prevención de riesgos frente a Contagios de SARS-CoV-2

En aquellos puestos de trabajo en los que se deba impartir formación específica con respecto a las medidas de prevención adoptadas, esta labor será llevada a cabo por las unidades competentes del Servicio de Prevención. No obstante, ante la diversidad de dichas medidas y la especificidad de las materias con las que están relacionadas (por ejemplo, el material y sus características técnicas o la vertiente sanitaria de la enfermedad), las unidades del Servicio de Prevención deberán obtener dicha información de los responsables directos de su gestión o personal especializado tales como los proveedores de material de autoprotección, personal sanitario del Servicio de Asistencia Sanitaria o incluso de las unidades especialistas en agentes biológicos como el SEDEX- NRBQ.

4.18 INFORMACIÓN A PERSONAL EXTERNO CON ACCESO OCASIONAL AL CENTRO DE TRABAJO.

Los mandos de las unidades deberán asegurarse de que el personal externo que acceda a servicios de atención al público queda informado de las medidas de prevención establecidas y de su obligado cumplimiento con respecto a:

- Control de accesos.
- Mantenimiento de distancias.
- Medidas de higiene personal.
- Utilización de salas de espera y zonas comunes.
- Otras medidas.

Estas medidas pueden ser extractadas de los documentos siguientes, elaborados y subidos a la página del Servicio de Prevención en la Intranet corporativa, en el apartado de "actuaciones relevantes".

- Medidas de prevención frente a contagios de SARS-CoV-2.
- Listado No Exhaustivo de medidas de prevención de riesgos frente a Contagios de SARS-CoV-2
- Extracto de medidas de prevención de riesgos frente a Contagios de SARS-CoV-2.

5. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

Esta instrucción está sujeta a las revisiones y actualizaciones que resulten necesarias, de acuerdo con la evolución de la situación.