

PERIODICO JURIDICO

AGOSTO 2012



Asociación Unificada de Guardias Civiles

Perio Juri DICO AUGGC



Prevención Riesgos Laborales

La PRL empieza por nosotros mismos, no dejemos que falseen la estadística.

Un trabajo interesante sobre como proceder ante un accidente laboral.

Páginas 2 a la 5

Prevención Riesgos Laborales

La Mujer embarazada y en periodo de lactancia en la Guardia Civil

Evaluación de los Puestos de Trabajo

Página 6 y 7

Noticias

Noticias de última hora sobre el Consejo y normativa de interés

Páginas 8 y 9

La Prevención de Riesgos Laborales

Empieza Por Nosotros Mismos

El título de éste artículo es algo que debemos

tener en cuenta a la hora de exigir a la Guardia Civil el cumplimiento de la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Poco o nada podemos exigir a los demás, si los primeros en despreocuparnos por la prevención somos quienes corremos el riesgo.

Cuando hablamos de Prevención de Riesgos Laborales, no sólo debemos tener en cuenta los daños a nuestra salud, sino los que generamos a nuestra familia.

Si rompemos una pierna por un suelo inestable en el trabajo, no sólo sufrimos nosotros y nosotras dicho percance, sino que afecta a los demás, toda vez que veremos reducido nuestro salario por estar más de 5 días de baja (algo que afecta a toda nuestra familia), será nuestra familia quien deba cuidarnos y ocuparse de tareas que antes hacíamos en el domicilio, etc... .

Esa preocupación e interés por la prevención, empieza por dos puntos muy importantes, que resultan ser concienciación y actuación.

Concienciación

En primer lugar, debemos tener muy claro los derechos que tenemos, y éstos son ¡¡TODOS!!, nuestra salud y bienestar, vale lo mismo que la de cualquier persona trabajadora.

La Sentencia del Tribunal de Justicia Europeo del año 2006 deja muy claro que la Directiva Europea marco de Prevención de Riesgos Laborales es de plena aplicación en la Guardia Civil cuando indica “el criterio utilizado por el legislador comunitario para determinar el ámbito de aplicación de la Directiva 89/391 no está fundado en la pertenencia de los trabajadores a los distintos sectores de actividades contemplados en el artículo 2, apartado 2, párrafo primero, de dicha Directiva, considerados globalmente, como las fuerzas armadas, la policía y el servicio de protección civil, sino exclusivamente en la naturaleza específica de ciertos cometidos especiales desempeñados por los trabajadores dentro de dichos sectores, que justifica una

KIT DE REDUCCIÓN DE ESTRÉS



Instrucciones:

1. Colocar el kit en una superficie FIRME.
2. Seguir las instrucciones del interior del círculo.
3. Repetir el paso 2 tantas veces como sea necesario.
4. En caso de perder el conocimiento haga una pausa.

excepción a las normas dictadas por la citada Directiva, en razón de la absoluta necesidad de garantizar una protección eficaz de la colectividad (auto Personalrat der Feuerwehr Hamburg, antes citado, apartado 51). Por lo tanto, cabe aplicar la Directiva 89/391, dado que dichos cometidos se realizan en condiciones habituales, conforme a la misión encomendada al servicio de que se trata, y ello aun cuando las intervenciones derivadas de dichas actividades sean, por su propia naturaleza, imprevisibles y puedan exponer a los trabajadores que las realicen a algunos riesgos para su seguridad y/o su salud”.

Para continuar indicando “la excepción prevista en el artículo 2, apartado 2, de dicha Directiva únicamente puede aplicarse en el supuesto de acontecimientos excepcionales en los cuales el correcto desarrollo de las medidas destinadas a garantizar la protección de la población en situaciones de grave riesgo colectivo exige que el personal que tenga que hacer frente a un suceso de este tipo conceda una prioridad absoluta a la finalidad perseguida por tales medidas con el fin de que ésta pueda alcanzarse”

Por ello, únicamente en aquellas actuaciones concretas en las que tengamos que intervenir para garantizar la protección de la población en

situaciones de riesgo colectivo, se limita nuestro derecho de PRL, y digo que se limita, dado que, ni tan siquiera en dicho caso se anula, toda vez que, como bien mantiene la misma Sentencia “No obstante, incluso en una situación excepcional de esta índole, el artículo 2, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva 89/391 exige a las autoridades competentes que velen para que la seguridad y la salud de los trabajadores queden aseguradas «en la medida de lo posible»”.

Es preciso desterrar de nuestra mente, la idea de que nos pagan por eso. La Guardia Civil nos paga por cumplir con nuestro cometido, que es el recogido en la Ley de FyCSE, pero al igual que los Guardias Civiles tenemos que cumplir el cometido previsto en la Ley, la administración tiene que cumplir con sus obligaciones de garantizar mi Seguridad e higiene laboral en las situaciones ordinarias.

El Estado no paga por recibir agresiones de los ciudadanos (de ser así, no sería delito el agredir a un/una agente), y por ello, tampoco pagan por trabajar en condiciones que incumplan la normativa en PRL, y esos debemos tenerlo muy claro y exigir a la Administración que cumpla con sus obligaciones, al igual que nos exige cumplir con las nuestras, pues sólo de ese modo podremos garantizar la Seguridad a los Ciudadanos.

Actuación



No basta con la concienciación. La Guardia Civil utiliza el sistema de “ojos que no ven corazón que no siente”, y por tal motivo, debemos ser nosotros y nosotras quienes demos el paso de hacer que la Guardia Civil nos vea, y para ello existen dos mecanismos que son en los que se centrará el presente documento.

Comunicación de Riesgos y Propuestas de Mejora

Es una herramienta diseñada para comunicar al Consejo de la Guardia Civil, cualquier incidencia relacionada con la PRL, y resulta muy sencilla de utilizar por cualquiera.

Se trata de cumplimentar un modelo de escrito, que se encuentra en intranet (podéis solicitarlo a la Asociación), y a través del mismo, bien por carta certificada o mediante correo electrónico remitido a consejogc@guardiacivil.org, notificar cualquier problema que pudiera estar relacionado con la PRL o proponer cualquier idea para mejorar dicha Prevención.

Una vez remitida la comunicación (que no debe ir por conducto, por lo que es más rápida), el consejo notificará la entrada del mismo y el número de expediente asignado (si lo hacéis por email, al día siguiente tenéis el número).

Este sistema no garantiza que se solucione el problema desde luego, y si bien con mi experiencia podría decir que sólo se resuelven una pequeña parte de los problemas (más que con otros mecanismos), también es cierto que, desde dicho momento no pueden alegar desconocimiento y por ello, serán responsables civil y en su caso penalmente, de las consecuencias de un posible accidente o lesión laboral, por lo que, aconsejo guardar en lugar seguro, cualquier comunicado que se remita, así como los resultados obtenidos, al objeto de exigir tanto las responsabilidades civiles (indemnizaciones), como las penales.

Notificación del accidente/lesión laboral en SIGO

Es una herramienta primordial a la que debemos acostumbrarnos durante nuestro trabajo, igual que estamos acostumbrados a crear hechos de SIGO.

En primer lugar, debemos saber lo que es un accidente laboral, toda vez que no se limita a recibir un tiro, romper una pierna, etc...

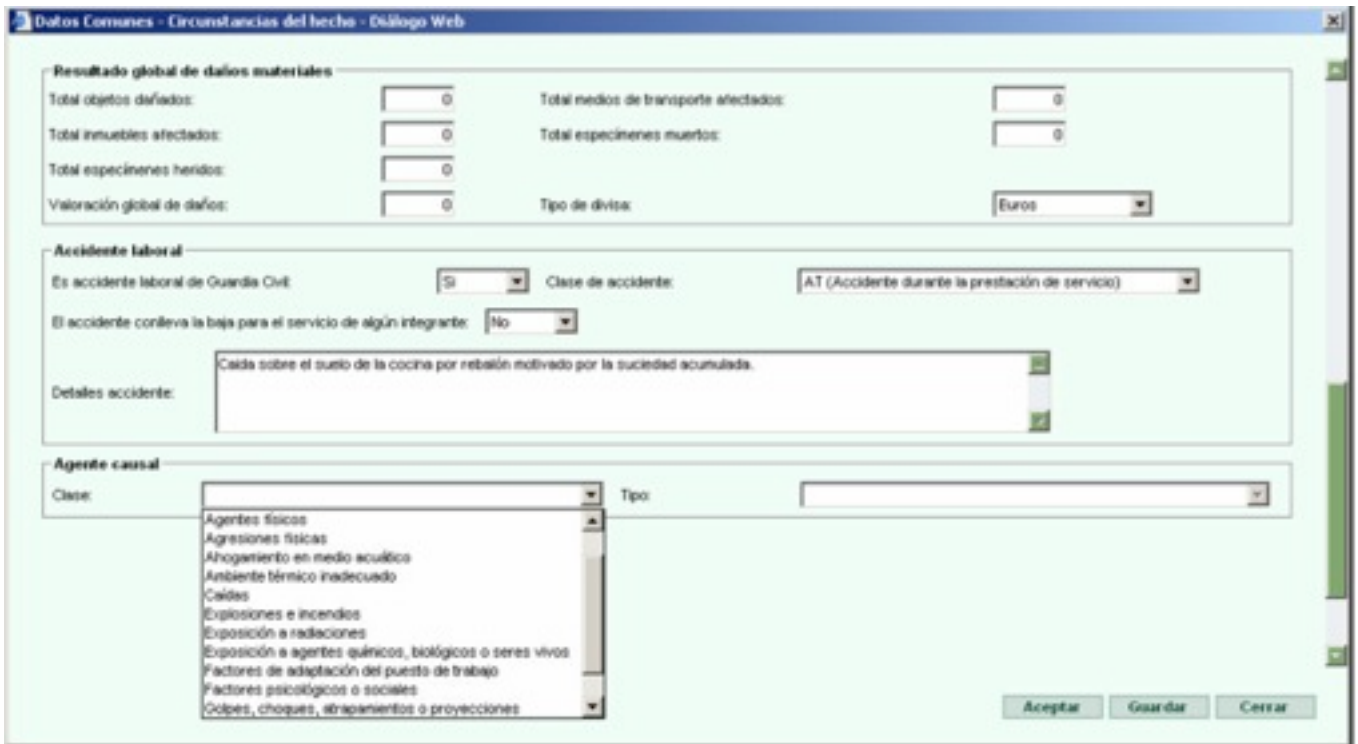


Imagen de SIGO donde se anota la existencia de accidente y en que consistió el mismo. Como podéis observar no tiene porque conllevar la baja para el servicio y existen multitud de incidencias que se pueden registrar (caídas, golpes, etc...)

Accidente laboral es toda lesión física o psíquica que el trabajador o trabajadora sufran con ocasión o como consecuencia del trabajo.

Por lesión ha de entenderse todo daño o detrimento corporal causado por una herida, golpe o enfermedad, así como las secuelas o enfermedades psíquicas o psicológicas.

El bajarnos del coche con molestias en la espalda, dado que el asiento está medio roto y se retuerce, ES UNA ACCIDENTE LABORAL, y debe ser reflejado en Sigo, para que se contabilice y se solucione el problema que genera dicha molestia.

De igual modo el tropezar cada dos por tres con la esquina de una mesa, es un accidente laboral que debe ser estudiado para determinar si dicha situación se debe a la falta de espacio, y peor todavía si, en contra de la normativa de aplicación, la esquina de dicha mesa es puntiaguda en lugar de redondeada.

La administración funciona por datos estadísticos y gran parte de dichos datos se extraen de SIGO. Por ello, aunque desde las Asociaciones aleguemos el riesgo al que estamos sometidos diariamente los agentes, ellos atacarán diciendo que no existen accidentes que avalen nuestra postura y que, en "X" años, no se ha producido ni un solo problema (aunque eso no sea cierto), pero mientras no figure en SIGO no lo contabilizarán sino les interesa.

Un ejemplo de ello, lo estamos teniendo con el Uniforme de Diario, donde la Guardia Civil manifiesta desconocer que existan incidentes graves con dicho Uniforme.

Por ello, diariamente nuestros mandos nos recuerdan y "aprietan" para que anotemos en SIGO todas las identificaciones de personas y vehículos, y sin embargo, nadie nos comunica una herramienta que posee el sistema para contabilizar los accidentes, limitándose a colgar en la intranet un impreso del procedimiento a seguir que es incluso desconocido por gran parte de los mandos de las Unidades (ya no sólo de los agentes).

El procedimiento para la comunicación a través de SIGO sería el siguiente:

1. En primer lugar, debemos entrar en el hecho SIGO que da origen a la actuación y que podrá ser un delito de atentado, de identificación, de control (si se produjo durante el control), o crear un hecho concreto de accidente.
2. Una vez hecho esto, entraremos en la pestaña "Detalles del hecho" y dentro de ésta pulsaremos en "Circunstancia del hecho".
3. Se abrirá una ventana donde en primer lugar se pueden observar un grupo de casillas que no tienen relación con el accidente, por lo que, con la barra del lado derecho, debemos bajar, dado que se encuentra oculto (como último apartado), al

bajar se puede ver en negrita “Accidente laboral” y la pregunta “Es accidente laboral del Guardia Civil”, por defecto pone “No” debiendo cambiarlo y poner “Si”. En ese momento, aparecerán más casillas donde deberemos escoger lo más acertado al caso en las casillas desplegadas e indicar en Detalles accidente, un relato de lo ocurrido.

4. Una vez cumplimentadas las casillas relativas al accidente, aceptamos la grabación.
5. Tras esto, relacionaremos el hecho con la papeleta de servicio (como cualquier otro hecho) y redactaremos una novedad del hecho remitiendo la misma, además de a los destinatarios habituales de cualquier novedad, se enviará también al Órgano de Prevención correspondiente (Oficina de Prevención de la Zona o de la Comandancia-de existir la misma).
6. Es muy importante que, una vez confeccionado esto, comunicuéis a la Asociación el número de hecho SIGO donde se recoge el accidente y las circunstancias del mismo, así como que, pasado un tiempo prudencial, comprobéis si los datos han sido modificados, comunicándolo en su caso a la Asociación o si el problema que ha dado origen al accidente, ha sido solucionado o no.

Con ésta herramienta conseguiremos que la administración tenga conocimiento del número real de accidentes/incidentes que se producen en el trabajo diario de los componentes de la Guardia Civil.



Resulta tan importante para nuestro día a día que, desde AUGC estamos instando a la Dirección General que de la publicidad que se merece este módulo de SIGO y que se busque una fórmula para garantizar que ningún accidente/incidente sufrido por los agentes quede sin grabar en SIGO, para evitar que puedan producirse nuevos accidentes por hechos iguales o similares que se podrían haber solucionado.■



La Mujer embarazada y en periodo de lactancia en la Guardia Civil

Evaluación de los Puestos de Trabajo .

Una preocupación desde siempre de la Asociación Unificada de Guardias Civiles (AUGC), ha sido las condiciones laborales de la mujer dentro de la Guardia Civil y en especial, las condiciones de aquellas mujeres que se encuentran embarazadas, han dado a luz recientemente o se encuentran en periodo de lactancia.

No en vano, AUGC cuenta con una Secretaría de la mujer, y son continuas las propuestas y sugerencias, así como las intervenciones en reuniones con la Administración, en las que, desde ésta Asociación se busca mejorar sus condiciones laborales.

Aprovechando éste periódico Jurídico, vamos a tratar el tema de la evaluación de los Puestos de trabajo teniendo en cuenta los riesgos para la mujer embarazada, que ha tenido un hijo recientemente o que se encuentra en periodo de lactancia.

La normativa relativa a la evaluación de los riesgos en los Puestos de Trabajo, no es nueva (lleva décadas en vigor siendo de plena aplicación en la Guardia Civil), y siendo, entre otras las siguientes:

DIRECTIVA 92/85/CEE DEL CONSEJO, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo - Documento Divulgativo NIPO: 792-11-112-4 (si bien éste documento no resulta ser una norma, si resulta de interés su contenido)

También existen normas más genéricas como la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y dentro de la propia Guardia Civil, se ha elaborado la Guía de actuación para la protección del embarazo y de la lactancia natural en la Guardia Civil, donde entre otras cosas, se indica: "Ante lo expuesto y con el objeto de activar la situación de especial protección y poner en marcha las medidas preventivas oportunas, la mujer guardia civil que opte por acogerse a ellas deberá informar documentalmente de su estado de



gestación o, en su caso, de la situación de lactancia natural para que, previo estudio y valoración por los Servicios de Asistencia Sanitaria y de Prevención del puesto de trabajo que ocupe, el Jefe de la Unidad pueda tomar las medidas oportunas al objeto de evitar la exposición a posibles riesgos que pudieran afectar a su estado o situación."

Existen al menos tres momentos en los que se debe realizar la evaluación del Puesto de trabajo, teniendo en cuenta los riesgos para la mujer embarazada o en periodo de lactancia:

1. ER de riesgos inicial, que se ha de hacer con carácter general, aunque el puesto de trabajo no esté ocupado por una mujer.
2. ER periódicas y de revisión en el caso en que cambien las condiciones de trabajo o las características de la trabajadora o se detecte un daño para la salud posiblemente relacionado con los factores de riesgo laboral.

3. ER adicional, en los puestos de trabajo con riesgo, en el momento en que se conoce la situación de embarazo, parto reciente o lactancia, para determinar la naturaleza, grado y duración de la exposición de la trabajadora a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o la del feto o la del hijo lactante.

Por otra parte, los derechos de información y formación, en relación con la protección de la maternidad, implican la obligación del empresario de informar sobre los riesgos a los que puedan estar expuestas las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia natural así como cualquier medida relativa a la seguridad y salud de los trabajadores, en particular, medidas que afecten a la protección del embarazo y la lactancia. Del mismo modo, en relación con la formación, el empresario deberá garantizar que las trabajadoras reciban una adecuada formación sobre los riesgos derivados de su actividad y que puedan generar riesgos para el embarazo y la lactancia.

Por todo ello, ES MUY IMPORTANTE QUE LAS COMPAÑERAS EXIJAN EL CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD, no es suficiente con que el Jefe de la Unidad, nos nombre servicio de puertas o de oficina, o incluso que, para evitarle modificaciones en el servicio nos aconseje coger una baja médica, como ya tiene acontecido.

Por vuestra salud y la de vuestros hijos, la Guardia Civil debe cumplir con la Ley y vosotras debéis exigir dicho cumplimiento.

La Guardia Civil se olvida de las mujeres

En las últimas normas publicadas AUGC ha tenido que recordarle que en la Guardia Civil trabajan también mujeres

La DDGC parece olvidar que desde hace años cuenta con mujeres y así lo han demostrado en las últimas normas presentadas ante las Asociaciones Profesionales, así en la norma sobre uniformidad AUGC ha tenido que recordarle que a las mujeres embarazadas no se les puede obligar a vestir de uniforme, salvo que se les dote del uniforme preciso para su estado (algo que no ocurre en muchas ocasiones); por otro lado, también debió recordársele que una mujer embarazada soporta peor una baja por cualquier enfermedad que cuando no está embarazada, por lo que, debería establecerse algún tipo de excepción en ese sentido para permitirle residir con su familia cuando se encuentra de baja, en lugar de en su Unidad de destino como pretendía la Guardia Civil.

Gracias a la preocupación y postura de AUGC en defensa de todas las mujeres que trabajan en la Guardia Civil, a través de la Secretaría de la Mujer, se han admitido las modificaciones, pero aún queda un largo camino que recorrer hasta que sea, la propia Dirección General, la que tenga en cuenta a las mujeres en la reacción de las normas.■

Cualquier lugar donde desarrolle su trabajo una mujer embarazada o en periodo de lactancia, debe ser evaluado por el SPRL de a Guardia Civil, donde se deberá estudiar las condiciones del lugar de trabajo, de las funciones y cometidos a desarrollar y de las condiciones y estado de la persona que ocupa dicho puesto, para, a continuación informar de los riesgos así como de las medidas adoptadas, siendo obligación de la Guardia Civil formar de modo adecuado a las trabajadoras, sobre los riesgos derivados de su actividad y que puedan generar riesgos para el embarazo y lactancia.



Ante cualquier duda, no vaciléis en contactar con la Delegación de AUGC de vuestra Comandancia, para que os asesore o facilite los documentos precisos para exigir la evaluación del Puesto de Trabajo.■

Comisión de Prevención de Riesgos Laborales

La administración ha prometido ponerla en marcha al finalizar las vacaciones de verano

No es sin tiempo, pero una vez más, la insistencia de la Asociación Unificada de Guardias Civiles ha originado la promesa de poner en marcha la Comisión de Prevención de Riesgos Laborales creada por el Consejo.

No cabe la menor duda, que será una de las Comisiones con más trabajo, y la que más esperanzas genera de lograr avances que supongan una mejor calidad de vida y una mejora sustancial en relación a las condiciones en las que debemos prestar servicio a diario los y las Guardias Civiles, con medios desfasados o sin ellos, y en lugares donde no se obliga a permanecer, ni a los detenidos.

AUGC lleva tiempo trabajando sobre ésta materia, no en vano gran parte de las comunicaciones relativas a Prevención de Riesgos Laborales presentadas ante el Consejo, han sido realizadas por AUGC y aprovechará el verano para preparar diversos asuntos a poner sobre la mesa de dicha comisión, pero no cabe la menor duda de que, cualquier idea o sugerencia será bien recibida.

La primera reunión de dicha Comisión se celebrará el 16 de Octubre, según el calendario ofrecido por la Dirección General y AUGC trabajará desde ya, para exigir el cumplimiento de la normativa sobre dicha materia. ■

AUGC frena la publicación inmediata de la modificación de la Orden General de bajas y desplazamientos

La intención fue publicarla tras el Consejo de Julio, pero la postura de AUGC permitió dejarla para futuros Grupos de Trabajo

La DDGC estaba dispuesta a toda costa, a presentar ante el Consejo del pasado 18 de Julio el Proyecto de Modificación de la Orden General de bajas y desplazamientos (se encuentra en la Intranet en el apartado del Consejo). Sin embargo, nuevamente AUGC ha demostrado su postura firme en la defensa de los y las Guardias Civiles, al entender el daño que ocasionaría, proponiendo cambios y reservando otros para futuros Grupos de Trabajo, que, finalmente, y gracias a AUGC, se desarrollarán en el mes de Septiembre, dejando por ello sin efecto la publicación inmediata tras el Consejo de Julio, para Septiembre AUGC ya tiene hechos los deberes, para evitar que se nos roben más derechos. ■

R.D.L de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria

Nuevamente, los Guardias Civiles somos funcionarios para los recortes

Nuevamente, los Guardias Civiles debemos sufrir el abandono de la Administración, que parece acordarse de nosotros, sólo cuando tocan recortes, pero que parece que no existimos, cuando se trata de mejoras. La Postura de AUGC es clara en ese aspecto, el RD Ley, NO PUEDE SER DE APLICACION en la Guardia Civil, sin antes adaptarlo a nuestras peculiaridades.

Desde el mismo día de la publicación AUGC se ha puesto en marcha, lo que nos permitió presentar un escrito con nuestra postura el día del Consejo, por otro lado, hemos recordado a la administración que ante la grave situación, no puede haber vacaciones para el Consejo y que toca un verano de duro trabajo, instando a que se creen Grupos de Trabajo para un debate profundo, sobre las reformas normativas que la Administración pretende aplicarnos

Dada la importancia del asunto, se informará puntualmente a los socios de los avances que se produzcan en esos Grupos de Trabajo, donde AUGC mantendrá su postura de no aplicación. ■



RENUEVA TU T.I.P.

Es una herramienta que cada día resulta más necesaria.

El T.I.P. no sólo sirve para identificarnos ante los ciudadanos, sino que va mucho más allá pues con ella podemos acceder a las distintas aplicaciones existentes dentro de la Intranet (en algunas de ellas no se puede acceder sin el TIP), o desbloquear el acceso a las aplicaciones cuando se bloquea por error de contraseña.

Por otro lado, el TIP es necesario para poder votar en las elecciones del Consejo que se desarrollarán el próximo año 2013.

Debes solicitar la renovación del TIP en el caso de estar dañado o que no funcione, o renovar el certificado del chip en el caso de que esté próximo a caducar (NO DEJES QUE CADUQUE). ■



Colabora

Esta publicación la realizamos todos, por ese motivo os animo a que nos remitáis propuestas para futuros artículos.

Así mismo, podéis remitirnos aquellas Sentencias o resoluciones de nuestros superiores que resulten interesantes dado que pueden servirnos para reportajes o noticias de interés para la revista.



PERIODICO JURIDICO

ASOCIACION UNIFICADA DE GUARDIAS CIVILES

©2012. Asociación Unificada de Guardias Civiles
Avda. Reina Victoria N° 37 -2ºCentro - Madrid

Teléfono 913624586

redacion@augc.org

www.augc.org

Dirección y Redacción: Mariano Casado, María Santos y Eugenio Nemiña
Maquetación: María Santos y Eugenio Nemiña