

PERIODICO JURIDICO

ENERO 2013



Perio Juri DICO AUGC



Prevención Riesgos Laborales

El estado de los vestuarios,
no es un caso aislado, LA
CAMPAÑA DE AUGC
consigue demostrarlo
Páginas 2 -3

Regulación del Tráfico - ASÍ
NO Página 4



Jurisprudencia

La Guardia Civil en
permanente crispación
interna (comentarios de una
Sentencia)... Página 5 y 6

Ojo con trabajar, la Guardia
Civil te castiga ... Página 7



Noticias

Noticias de última hora
sobre el Consejo y los logros
de AUGC en defensa de los
derechos de los Guardias
Civiles

Páginas 8

Vestuarios en la Guardia Civil

AUGC y los Guardias abren los ojos a la DGGC con la Campaña de finales de año

En el Consejo de noviembre de 2012, uno de los temas que llevó AUGC, fue la propuesta remitida en relación a los vestuarios del cuartel de Miño, no por esa instalación en concreto, dado que por la DGGC ya se están dando los pasos para intentar solucionarlo, sino como un ejemplo del estado en el que se encuentran muchos otros vestuarios a lo largo de toda la geografía nacional, dado que no se trata de un problema de un Jefe de Comandancia o incluso de Zona, sino que es un problema de la DGGC.

Tras exponer el problema, la respuesta que se nos facilitó a todas las Asociaciones, nos dejó con la boca abierta “el caso del cuartel de Miño es un caso aislado y no es lo habitual”.

Ante tal afirmación y como no podía ser de otro modo, y mientras el resto de asociaciones miraban para otro lado, y daban por buena tal afirmación, AUGC reaccionó de modo inmediato iniciando una campaña, donde se invitaba a los compañeros a comunicar al Consejo el estado en el que se encontraban sus vestuarios.

Gracias a la campaña y la colaboración de todos los compañeros que habéis participado en ella, la DGGC ha rectificado, y así en la reunión de Grupo de Trabajo de PRL celebrada en el mes de enero, reconocieron haber recibido cientos de comunicaciones informando del mal estado y que iban camino de ser miles, reconociendo que se trata de un problema y que se han impartido instrucciones para intentar solucionarlo, si bien, por problemas presupuestarios es imposible emprender todas las reformas y mejoras al mismo tiempo y es necesario ir atendido primero las situaciones más graves, para, con posterioridad, solucionar los menos graves.

AUGC no comparte totalmente la contestación de la DGGC

Como se indica, desde AUGC no compartimos la versión de la DGGC de problemas económicos, pues eso es totalmente falso.

Comprendemos que ahora, como bien dicen, resulta imposible hacer frente a todas las obligaciones impuestas por la normativa que regula el tema de vestuarios, pero también denunciarnos que ésta situación no es nueva y ha estallado ahora por la negligencia, el desinterés y despreocupación de los

PERIODICO JURIDICO AUGC NOVIEMBRE 2012




MINISTERIO DEL INTERIOR
ASOCIACIÓN GENERAL DE LA POLICIA Y GUARDIA CIVIL

PROPUESTA/SUGERENCIA AL CONSEJO DE LA GUARDIA CIVIL

FECHA: _____

DATOS PERSONALES:

Nombre y Apellidos: _____ Empleo: _____ Situación: _____
Escala: _____ Destino: _____

MEDIO PREFERENTE DE COMUNICACIÓN PARA RECIBIR RESPUESTA:
(Inclúyese con una 'x' la que proceda)

Correo electrónico particular _____
 Correo electrónico corporativo _____
 Correo electrónico oficial (Grupware) _____
 Fax _____
 Correo ordinario particular C./ _____ Provincia: _____
 C.P. _____ Localidad: _____
 Correo ordinario oficial (Unidad) _____

SOLICITO:

Plantear la siguiente PROPUESTA/SUGERENCIA, en virtud de lo dispuesto en el Art 82.2 de la Ley 42/1989 de Régimen de Personal del Cuerpo de la Guardia Civil (LRPGC) (modificado por la disposición adicional cuarta de la Ley Orgánica de Derechos y Deberes de los miembros de la Guardia Civil (LODDGC))

Por considerar que la misma se encontraría comprendida en el Artículo que a continuación se señala del Título I de esta última Ley Orgánica (LODDGC): "De los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil":

Art. 27 Carrera profesional Art. 28 Régimen horario de servicio
 Art. 29 Vacaciones, permisos y bonos Art. 30 Asistencia jurídica
 Art. 31 Prevención de riesgos laborales y protección de la salud
 Art. 32 Protección social Art. 33 Retenciones

PERIODICO JURIDICO AUGC NOVIEMBRE 2012

EXPONGO:

MOTIVACIÓN: Exposición de los motivos que justifican la propuesta o sugerencia.
 El Real Decreto 486/1987 de 14 de abril, por el que se establecieron las Disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. Este Real Decreto traspone al ordenamiento jurídico español la Directiva 89/391/CEE de 30 de noviembre.

En el citado R.D. se establece la obligación de la administración de dotar a los trabajadores de vestuarios con ciertos requisitos, entre otros, de aquellos que permitan la separación de la ropa de trabajo de la ropa de calle.

Sobre esto, han tenido oportunidad de pronunciarse los Tribunales de Justicia, entre otros, Sentencias de los Juzgados de lo Contencioso Administrativo de A Coruña 472 y 4 de 29/01/2011 y 02/11/2011 respectivamente, donde no sólo se reconoce el derecho a contar con leguilla, SINO QUE RECONOCE EL DERECHO A DOS AGENTES QUE DISPONEN DE PABELLÓN ADJUDICADO, pero una cosa es disponer de un pabellón y otra muy distinta es disponer de una leguilla en los vestuarios, evitando con ello, llevar la ropa de trabajo al domicilio (con su familia).

La adjudicación de una leguilla, actualmente cobra una especial importancia, toda vez que, cualquier enfermedad ocasionada por el incumplimiento de la legalidad por parte de la Administración, ocasionará una repercusión económica en la víctima de la inactividad de dicha administración.

Examinada la citada normativa, se han observado las siguientes deficiencias/incumplimientos de la legalidad:

La Unidad no cuenta con vestuarios.
 La Unidad cuenta con vestuarios, pero ya no hay leguilla adjudicada.
 Los vestuarios carecen de aberturas suficientes para ser usados por el personal que se cambia en cada turno.
 El tamaño de los boteros adjudicados no permite guardar la ropa de trabajo que debe estar totalmente y separada de la ropa particular.
 Las instalaciones carecen de frías de agua con escape.
 Las instalaciones carecen de agua caliente.
 Las instalaciones carecen de agua caliente.
 Las instalaciones carecen siempre o en ocasiones de jabón y sistema de lavado con garantías higiénicas.
 Los vestuarios carecen de duchas.
 Las instalaciones carecen de retrete o se encuentran en mal estado.
 Las instalaciones disponen de retrete, pero carecen de papel higiénico (individual o compartido).
 Los retrete carecen de una puerta donde poder recoger la chapueta o el agua.
 Los retrete que tienen de ser utilizados por mujeres, carecen de recipientes especiales y cerrados.
 Los vestuarios, locales de baño y retrete NO están separados para hombres y mujeres.

responsables, quienes hace escasamente dos meses, negaban el problema y que, de no ser por la campaña de AUGC seguirían negando.

La normativa estatal que regula las condiciones mínimas de los vestuarios, se encuentra recogida un un Real Decreto del año 1997 (hace más de 15 años), y a pesar de ser de obligado cumplimiento, la Guardia Civil ha hecho oídos sordos durante todo éste tiempo a dicha obligación, no han existido problemas presupuestarios para reformar, decorar, ampliar, etc... oficinas de Jefes de Comandancia o de Zona o sus pabellones, ni para colocar carteles con el lema “todo por la patria”; tampoco parece existir problema presupuestario para movilizar a compañeros y medios para desfilas cada vez que llega un Jefe de Comandancia, Zona, etc..., o cuando existen fiestas.

Sin embargo, desde AUGC queremos recordar que, ninguna de las cosas anteriores en las que se invierte el dinero de la DGGC, es de obligado cumplimiento por un R.D., no tenemos constancia de que un Real Decreto regule las condiciones mínimas que debe tener un despacho de un Jefe de Comandancia (salvo las genéricas para todos) ni su pabellón, y no existe ningún Real Decreto que obligue a tener un cartel con el lema de todo por la patria.

Por ello, no se trata de un problema económico, como nos hace ver la DGGC, sino de un problema de prioridades, en los que, la propia Dirección General, ha decidido dar prioridad a sus intereses que al cumplimiento de la Ley, que tan bien sabe exigir a los Guardias Civiles, pero que no practica con el ejemplo.

QUE HACER A PARTIR DE AHORA

Siguiendo la recomendación que nos facilitaron en el Grupo de trabajo de PRL, el consejo de AUGC es esperar unos meses a que se pongan en marcha las Oficinas de PRL, y comunicar el estado de los vestuarios de nuestras Unidades, a través del mismo impreso, pero dirigido a las Oficinas de Prevención de Comandancia, al objeto de que se comprueben “in situ” el estado de dichas instalaciones y se proceda a cumplir con la legalidad.

Desde AUGC estaremos pendientes de los avances que se produzcan y adoptaremos las medidas legales precisas para que se aplique el Real Decreto y se cumplan las condiciones mínimas en los lugares de trabajo, **NO ESTAMOS PIDIENDO NADA FUERA DE LO NORMAL, SIMPLEMENTE QUE SE CUMPLA UNA NORMA DEL AÑO 1997 A LA QUE LA DGGC HA HECHO OÍDOS SORDOS.**

Por ello, mientras la DGGC nos demuestre en el día a día, que si existen recursos económicos para obras o actos, que no son obligatorios al menos con una norma con rango de Ley, exigiremos que ese dinero se destine al acondicionamiento de vestuarios.

La legislación y los tribunales nos avalan

Lo dicho hasta ahora, no es una interpretación retorcida e interesada por nuestra parte, sino la lectura de la legislación que regula la materia y la interpretación que ya han dado los tribunales de Justicia.

Entre sus fundamentos jurídicos destaca “así la administración no podría en modo alguno amparar el cumplimiento de una obligación como empleador en relación con sus empleados en la disponibilidad de medios materiales o financieros”.

Por ello, mientras el resto han callado, nosotros no cesaremos hasta conseguir que se cumpla la legalidad en materia de Prevención de Riesgos Laborales, pues el incumplimiento de la normativa sobre ésta materia, lo único que genera es riesgos para la salud de los trabajadores.■



Regulación del tráfico - ASÍ NO

La regulación de la circulación NO es un tema de servicio exclusivamente

Los servicios Jurídicos de AUGC, han tenido conocimiento de una modalidad de servicio ordenado en Madrid, donde en las operaciones salida y regreso, así como en los puentes, los compañeros, debían prestar servicios en medio de una autopista, para desviar a los camiones que llegaban a su altura, y evitar con ello, que continuasen circulando por la Autopista.

Dado que esta situación solo se daba en esas fechas concretas y el resto del año, los camiones pueden circular sin problema, la vía no se encuentra correctamente señalizada.

Ante lo que exponían los compañeros, se elaboró un documento para que remitiesen al Consejo, solicitando la evaluación "in situ" del puesto de trabajo, al considerarlo especialmente peligroso, pues el agente debía permanecer en una isleta pintada en la autopista, del ancho de los hombros del agente y con vehículos circulando (en plena autopista), tanto por la derecha, como por la izquierda del agente.

Tras la remisión de la comunicación, la respuesta no se hizo esperar, la DGGC consideraba que, puesto que se trataba de un asunto del servicio, no tenía cabida para ser tratado en el Consejo. Una vez más, la Guardia Civil hacía oídos sordos a la situación de los agentes y demostraba una desidia absoluta en materia de Prevención de Riesgos Laborales utilizando la famosa frase "del servicio", pero olvidando que no es del servicio sino "del trabajo" y que sobre eso existe una regulación normativa para la Prevención de Accidentes Laborales.

Actuación de AUGC

Nada más tener noticias de la contestación facilitada a los compañeros, AUGC preparó una estrategia para defender sus derechos como trabajadores y hacer ver a la DGGC que, en contra de lo que ellos mantenían, se trataba de una situación que debía ser corregida para evitar el riesgo al que, de modo injustificado se exponía al agente, pues no podemos olvidar que, por mucho dinero que cueste señalar la vía de modo correcto, siempre será más barato que la vida de cualquier compañero.

En el grupo de trabajo desarrollado durante el mes de enero del presente año, una vez llegados a ruegos y preguntas, los compañeros de AUGC que asistieron a dicho grupo de trabajo, expusieron un video donde se mostraban las condiciones en las que tenían que trabajar los compañeros (se aporta a éste documento unos fotogramas del video), y ante tal evidencia, no quedó más remedio a los representantes de la administración, que reconocer la situación de riesgo y que no estaba justificada, comprometiéndose a estudiar la situación y buscar una solución que no ponga en riesgo a los agentes.

Desde aquí, queremos animar a los compañeros que diariamente se juegan la vida en cometidos que pueden evitarse con otra clase de medidas, a que denuncien ésta situación y contacten con AUGC para buscar una solución.

■



La Guardia Civil en permanente crispación interna

A quienes les importe la Guardia Civil están de enhorabuena. El Tribunal Supremo, a través de sendas Sentencias de sus Salas Segunda y Quinta, además de impartir justicia en tiempo muy razonable terminan de poner algunas semillas que si no caen en campos yermos quizás sirvan para despertar la atención sobre un problema soterrado, pero en permanente ebullición, que en mi opinión entorpece considerablemente las relaciones interpersonales en el seno de la Benemérita, consumiendo de modo ingente el tiempo y los recursos que como Cuerpo de Seguridad del Estado se precisan para mejores fines, así como facilitando un estado de crispación que no es bueno para nadie.

El Tribunal Militar Territorial Tercero en primer lugar (Sentencia de 16.05.2012 REC 5/2011) y después en el mismo asunto la Sala de lo Militar del Tribunal Supremo (STS V de 27,12.2012 REC 201-100/2012), recurriendo en casación la denegación de una indemnización por daños morales, han recordado por su parte los límites a la utilización abusiva del poder cuando se impone en sentido descendente, no solamente anulando una sanción meramente económica que el Tribunal Tercero dictaminó como infracción legal y de varios derechos fundamentales, lo que no es algo tan sorprendente si en el ámbito civil o militar se anula por los tribunales una sanción administrativa, sino por vez primera condenando a la Administración a abonar al recurrente, en casación disciplinaria, una indemnización por daños morales en un caso donde no hubo arresto; no por el hecho de haber sido

sancionado conforme a la L.O, 12/2007, pues los haberes se ordenaron devolver como resultado de la estimación del primer juicio, sino porque la Autoridad disciplinaria causó esos daños cuando, como jefe del ya sancionado, utilizó los medios de gestión de personal que tenía a su alcance para acrecentar un castigo que no fue únicamente injusto sino que llegó más allá del previsto por las leyes; y lo que es más grave, ese problema no se resolvió cuando conocimiento y oportunidad hubo.

El límite en las relaciones internas de la Guardia Civil se encuentra pues en los mismos principios que han de animar las actuaciones con los ciudadanos y cuanto menos ha de ser objeto de igual preocupación de los poderes públicos porque está sujeto a las mismas exigencias, es decir, además de perseguir la eficiencia en la utilización de los recursos y la eficacia en la consecución de los

objetivos que les marque el Gobierno, porque el fin no justifica los medios en un Estado de Derecho también la Guardia Civil ha de basar las relaciones profesionales entre sus miembros en la preeminencia del principio de legalidad, aunque sean de orden interno, garantizando el respeto y protección de los derechos de las personas con que se relacionen. Bueno es de conocer que no siempre la estimación de los recursos judiciales contra sanciones económicas comportan para aquélla nada más que un préstamo a bajo interés. Los excesos ya no siempre saldrán gratis*

Por su parte la Sala Segunda del Tribunal Supremo en STS 1023/2012 de 12.12.2012 REC 672/12, casa la sentencia de la Audiencia Provincial de Barcelona que condenó a un mando contra quien se había querellado un subordinado por sucesos ocurridos en el transcurso del servicio. En este caso la utilización de poder es de orden inverso al anterior y consiste en el abuso de una situación donde, habiendo sido ya expedientado y después duramente sancionado por ebriedad el superior en vía disciplinaria, pretendía además el subordinado hacer leña del árbol caído con una querrela por calumnias y la pretensión de una indemnización considerable por lo que dijo aquél en dicho estado, implicando de paso a sus compañeros como testigos en la ordalía e inmolación de su jefe* Las cosas no se pueden sacar de su contexto pues al contrario de posiciones apriorísticas si algo enseña



la cotidiana actividad jurisprudencial es que más allá de la teorización y la doctrina jurídica los jueces tienen presente que juzgan personas y en sus circunstancias, tanto en el orden civil como en el militar (S. TMT30 38/12 -Penal militar- de 27,11.2012)* Si el ejercicio del Mando significara que cuando éste incurriera en falta, sin más consecuencias tangibles que para sí mismo, además de la corrección disciplinaria comportara el nesgo de la exposición a la satisfacción de venganzas o agravios personales pasados, reales o supuestos, sobre quienes ejerce su competencia todos los días, nadie querría para sí esa responsabilidad* Pues bien, la Sala Segunda del Tribunal Supremo vino a restablece el necesario orden y con rigurosa aplicación del principio de legalidad anuló el fallo de la sentencia de la Audiencia Provincial de Barcelona, dictando a su vez sentencia absolutoria y recordando obiter dictum en el final de sus fundamentos jurídicos que existe un régimen disciplinario*

Ambas resoluciones del máximo órgano jurisdiccional nos deberían hacer reflexionar, por lo menos a quienes tienen una responsabilidad política en el asunto, sobre la importancia que tiene en la Guardia Civil cuidar una utilización muy meditada, objetiva y justa del régimen disciplinario, que no sea exclusivamente sancionadora ni funcione bajo el principio de apetencia, para que a quienes va dirigido genere la saludable confianza de aquel cuidado en su aplicación, y no todo lo contrario, así como debería despertar la atención del Ejecutivo sobre la inconveniencia y el fracaso de ciertas políticas de personal, que o bien pretenden dirigir unos grandes almacenes, o aspiran a emular la disciplina de los ejércitos africanistas* Esas políticas de personal aplicadas a quienes en el comienzo de su carrera profesional eligieron servir a la Comunidad protegiendo sus derechos y libertades, que son parte de la población pero cuya vida transcurre en Unidades supuestamente conformadas por el sentimiento del deber, la lealtad y el compañerismo de sus miembros, proyectan sobre los hombres y mujeres de la Benemérita una idea distorsionada sobre lo que son, dónde están y lo que representan en la Organización y para con los ciudadanos, al final perjudicando la convivencia profesional y logrando así el efecto indeseable, cuyas consecuencias a todos nos alcanzan, de que se terminen judicializando los conflictos internos. Oe ahí a los reality shows solamente hay un paso.

Barcelona, enero de 2013. Santiago Valldeperas Hernández (*)

(*) En relación con la opinión de este artículo: - Guardia Civil (R)

Letrado del Ittre. Colegio de Abogados de Barcelona. Abogado desde 2004 de

AUGC en las Delegaciones Barcelona-Gerona.

Curso de Gestión y administración de personal FSC-CC00.

Curso de Procedimiento administrativo y técnicas gerenciales. FSC-CC00.

Curso de Derecho disciplinario de la Guardia Civil. La Ley Orgánica 12/2007.

Seminario de estudios de derecho penal. UCLM.

Curso de Nuevo marco sancionador de la Guardia Civil. Vicerrectorado de extensión universitaria. UCLM.

Curso de Derecho Penal y Disciplinario Militar, Vicerrectorado de extensión

universitaria* UCLM.. ■

OJO, La DGGC castiga a los que trabajan

Pueden perder días de vacaciones si son citados a un Juicio o comisionados

En el mes de diciembre salto la alarma. Con motivo de la celebración del Consejo de la Guardia Civil, uno de los asistentes suspendió sus vacaciones para asistir al Consejo.

Las vacaciones que estaba disfrutando finalizaban un martes y el criterio que mantuvo la administración cuando solicitó el reintegro al cupo anual de los días no disfrutados, es que, si no disfruta de vacaciones el lunes y el martes, TAMPOCO TIENE DERECHO AL FIN DE SEMANA.

Lo que más preocupó en dicho momento, fue que ese criterio no afecta en exclusiva al personal del Consejo, sino que perjudicará a todos aquellos agentes que son citados a un Juicio o que deben iniciar una comisión de servicio, y que no se puedan suspender.

Las situaciones más sangrantes a las que nos arriesgamos son especialmente dos:

1. Un compañero que disfruta sus vacaciones iniciándolas un lunes y finalizándolas un viernes, teniendo por ello, derecho a disfrutar el fin de semana anterior o posterior y que, una vez iniciadas sus vacaciones es citado para un juicio que no puede suspenderse. Según el criterio de la administración, dicha comparecencia generará que el agente no disfrute de vacaciones de lunes a viernes y con ello perderá el derecho a disfrutar el fin de semana, con el agravante de que se verá agravado en relación a aquellos agentes que disfrutaron el fin de semana inicial, a quienes difícilmente se les puede reclamar que los devuelvan.
2. Aquellos agentes que, finalizando las vacaciones un lunes, y por ello, teniendo derecho al fin de semana anterior a ese lunes, por estar en el medio de las vacaciones, tienen que comparecer a juicio dicho lunes.



Esta situación, lo que generará es que, o bien el agente comparece en su día de vacaciones y lo pierde al no reclamarlo, o recupera el día, a cambio de perder el fin de semana al no finalizar las vacaciones un lunes, y por ello, siguiendo el criterio de la administración, no teniendo derecho a esos días de fin de semana.

Contestación al Escrito

La respuesta facilitada por la Guardia Civil, una vez más, demuestra que la Dirección General se encuentra en otro nivel y totalmente ajena a la situación de los agentes y de las Unidades.

Según la Guardia Civil “en la mayoría de las ocasiones estas situaciones pueden preverse, ya que las citaciones judiciales suelen

ser recibidas por el Guardia Civil, con antelación suficiente, incluso antes de que finalice el plazo de solicitud de vacaciones para el mes de que se trate”

Creo que no es necesario explicar, dado que lo sufrís a diario, las modificaciones continuas del servicio que se producen, precisamente por comparecencias a juicios, y por ello, nos gustaría que la DGGC nos explicase como es posible que esto se produzca, pues si el Guardia Civil de una Unidad, el día que finaliza el plazo para pedir vacaciones (primeros de mes del mes anterior), ya es conocedor de los juicios a los que debe asistir el mes siguiente, ¿Como es posible que no se conozca 7 días antes de que finalice el mes y se originen las modificaciones del servicio?, la respuesta es clara, la DGGC vive en otro planeta, totalmente ajenos a la realidad en la que debemos vivir en las Unidades, y desconocen que, si tenemos suerte nos llegan las citaciones con 7 ó 10 días de antelación.

Desde AUGC, seguiremos insistiendo, a través del Consejo, para que ésta situación cambie, pues si bien es cierto que se puede dar una vez al año, o incluso menos, también es cierto que precisamente, se castigará a quien trabaja en la calle, lo cual no es justo. ■

Grupos de Trabajo en materia de Prevención de Riesgos Laborales

Salen adelante diversas propuestas de AUGC

En el mes de octubre de 2012, AUGC remitió al Consejo, diversas propuestas que pretendía que se desarrollasen en los Grupos de Trabajo desarrollados a partir de la Comisión de Prevención de Riesgos Laborales.

Finalmente, se tratarán, en el primer grupo de trabajo que se celebre, se tratarán las siguientes materias:

- Patrullas Unipersonales.
- La edad y el trabajo en la Guardia Civil.

Otra serie de propuestas, han sido asumidas por la propia Dirección General, tal como puede ser, formación, reconocimientos médicos, etc., y estaremos atentos a su desarrollo.

Consideramos ambas propuestas muy importantes, ante la situación que se está dando con las patrullas unipersonales, que finalmente actúan como una patrulla normal, con el riesgo que ello supone para su integridad física.

Por otro lado, la edad es un elemento clave en la Prevención de riesgos, que la Guardia Civil no tiene en cuenta, ni en lo más mínimo, exigiendo lo mismo a quienes tienen 25 años, que a los que rondan los 60, y eso es algo que tiene que cambiar.■



Se reabre el Grupo de Trabajo de Jornada Laboral

Llevábamos tiempo insistiendo y ha sido nuevamente una propuesta de AUGC la que pone en marcha el Grupo de Trabajo

Llevábamos tiempo insistiendo en ello, a través del Consejo o en reuniones con el propio Director General, es necesario que los Guardias Civiles tengamos una Jornada de trabajo que nos permita conciliar nuestra vida personal/familiar.

Hace tiempo se abrió un grupo de trabajo, donde desde la DGGC se establecieron puestos piloto para probar diversas clase de turnos de trabajo.

Sin embargo, esos grupos de trabajo se cerraron, al aprovechar la DGGC que no todos los agentes estaban conformes con los turnos propuestos.

Desde AUGC seguimos insistiendo en la necesidad de crear unos turnos de trabajo estables, que nos permitan planificar nuestra vida familiar, nuestras vacaciones (aprovechando los descansos), etc..., y que puedan paliar los perjuicios para la salud que genera el trabajo a turnos. Por otro lado, debemos conseguir una regulación de la Jornada laboral para Unidades de Investigación (PJ, Información y áreas de investigación) y para los Jefes de Unidad, pues no pueden estar excluidos de ella.

No puede ser tan complicado y el resto de cuerpos policiales cuentan con ello, otra cosas es que, desde la DGGC no se quiera ceder y se pongan trabas de todo tipo para llegar a contar con unas condiciones de trabajo dignas.

La primera reunión del nuevo grupo de trabajo, tendrá lugar a mediados de febrero.■

Calendario Grupos de Trabajo

El mes de febrero, nos depara las siguientes reuniones (salvo que se produzcan modificaciones).

- DIA 5: Plan Acción Social y Generalidades Proceso Electoral al Consejo.
- DIA 12: Instrucción Bajas y descuento económico, Vacaciones (a propuesta de AUGC, donde se incluirá la posibilidad de parar las vacaciones, cuando caemos enfermos una vez iniciadas) y Observatorio de la Mujer.
- DIA 19: Jornada y horarios
- DIA 26: Aspectos profesionales del Suboficial y Oficiales y Jefes de Unidad.

Febrero						
Do	Mo	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28			

2013

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.

