



Liderazgo, compromiso y cambio

CIRCULAR SOBRE REUNIÓN DEL GRUPO DE SEGUIMIENTO ADMINISTRACIÓN- SINDICATOS DEL PLAN DE ACTUACIÓN DE LA DGP FRENTE AL COVID-19

COMISIÓN EJECUTIVA NACIONAL

16/10/2020

Hoy ha tenido lugar una reunión del grupo de seguimiento Administración-sindicatos, contemplado en el Plan de Actuación frente al Covid-19 de la Dirección General de la Policía y que el SUP venía reclamando para abordar toda la problemática relativa a la situación sanitaria generada en el Cuerpo por el contagio del virus y las necesidades de protección de la salud de los policías. El punto más relevante planteado ha sido el de la presentación de alegaciones al borrador de actualización del citado Plan, que sería la segunda después de su entrada en vigor, el 16 de marzo, y su primera modificación, el 26 de mayo. El SUP ha sido la única organización que ha presentado propuestas para modificar y mejorar el documento que, según se nos ha informado, han tenido buena acogida en la Administración y se tomarán en consideración.

El subdirector general de Recursos Humanos y Formación ha comenzado informando de la modificación del Catálogo de Puestos de Trabajo para crear cuatro nuevas plazas, como ya reclamó el SUP en varias ocasiones, de Técnicos Especialistas en Riesgos Laborales a nivel central y de otras 22 en once jefaturas superiores que no contaban con ellos (Asturias, Islas Baleares, Castilla la Mancha, País Vasco, Navarra Extremadura, Murcia, Cantabria, La Rioja, Ceuta y Melilla) para, de esta forma, acometer de una vez el despliegue periférico tan necesario y demandado por esta organización. También se ha informado que la evaluación cuatrienal de las dependencias de la DGP se hará a nivel central por la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales y en las plantillas por una empresa externa a la que ya se adjudicado este cometido.

Finalmente, se nos ha comunicado, tal y como había reclamado por escrito el SUP, que el concurso de Facultativos y Técnicos, que también afecta a riesgos laborales, y en breve se publicará en el BOE una resolución provisional con los admitidos y excluidos. El horizonte de este proceso es disponer de otros 15 efectivos en prevención de riesgos laborales y en las cinco unidades básicas (Madrid, Valencia, Galicia, Andalucía Occidental y Andalucía Oriental).

En cuanto a las novedades del borrador del Plan de Actuación, se ha dispuesto la creación de la figura del Coordinador Covid-19 en todas las dependencias policiales, que recibirán la formación necesaria para unificar criterios de actuación y procurar el seguimiento del cumplimiento de las medidas propuestas en este plan.

Igualmente, y con el fin de continuar disminuyendo las probabilidades de propagación del virus entre el personal, se establece el uso obligatorio de las mascarillas en dependencias policiales, con algunas excepciones. Con la misma finalidad, se determinan los criterios de seguimiento y control de los contactos en el ámbito laboral policial, sobre la base de las normas publicadas al efecto por el Ministerio de Sanidad.



Liderazgo, compromiso y cambio

En el mismo sentido, y como complemento al sistema de detección y control de contactos, en la primera fase de la pandemia articulado a través del sistema sanitario público y MUFACE, se ha diseñado un procedimiento de rastreo de contagios y contactos, a través del cual se establece la obligatoriedad de completar un cuestionario de seguimiento que posibilite la determinación de los contactos estrechos en el ámbito laboral. Además, por parte del Área Sanitaria se llevarán a cabo pruebas de detección de infección por COVID-19, utilizando test rápidos de antígenos, PCR o test de anticuerpos, según proceda. Esta actividad específica de control y seguimiento de los contagios se hace más relevante en determinadas actividades en las que, por sus características, se produce una mayor probabilidad de transmisión, tales como oficinas de denuncias o de expedición de documentación, actividades formativas u operativas, procesos de selección o viajes de funcionarios al extranjero.

Por otro lado, y siendo conscientes de la importancia de hacer llegar a todo el personal información eficaz acerca de la incidencia, síntomas y prevención de la infección por COVID-19, se establece la elaboración de un Plan de Comunicación Interna que determine los objetivos y las líneas de actuación para difundir entre el colectivo de la Dirección General los mensajes y pautas preventivas de actuación recogidas en este plan.

Desde el SUP hemos comenzado, tras llamar la atención sobre el escaso plazo (día y medio) para presentar alegaciones al borrador del Plan, recordando que es necesario contar con un documento que realmente recopile toda la normativa en vigor y elimine aquellas directrices que se incorporaron durante el estado de alarma (en las versiones de marzo y mayo) y que ya no tienen vigencia en esta fase de la pandemia.

Hemos aportado propuestas para enriquecer los cometidos de la figura del Coordinador Covid-19 en cada Jefatura Superior, demandando que esas funciones las asuma algún puesto concreto en cada plantilla, como el de Secretario General. Sea el que sea, que se establezca el mismo en todos los casos y que esta responsabilidad coexista con la del Grupo de Seguimiento Administración-sindicatos. También hemos aportado algunas mejoras en cuanto a la información de la que se vaya a disponer en el ámbito periférico, de tal forma que aquellas novedades que a nivel central se nos comuniquen puedan ser accesibles sin necesidad de esperar a las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud.

En un ámbito más concreto, hemos señalado que si existe contagio o sospecha del mismo en el entorno laboral se dé traslado al SPRL, imponiéndose además el autoaislamiento en cuanto existan síntomas o conocimiento de contacto estrecho con un positivo confirmado. Hemos reclamado, además que se extreme la desinfección de los materiales de protección de uso compartido (por ejemplo, los chalecos antibalas), la realización periódica de ventilación en las dependencias o en todas aquellas instalaciones en las que exista sospecha de contagio, la aplicación estricta de protocolos de desinfección en edificios y vehículos, la gestión de los residuos en vehículos, empleo de gafas de protección y guantes específicos en actividades operativas que lo requieran, establecimiento de procedimientos para la retirada de uniformidad contaminada, reforzamiento de las medidas de protección (gafas, pantallas) en las unidades más expuestas a contagios por atención



Liderazgo, compromiso y cambio

a ciudadanos, la potenciación de actividades formativas online para que puedan participar en ellas el mayor número de funcionarios y la toma en consideración de las familias monoparentales y la situación que se les genera con los hijos a su cargo cuando se produce un contagio o una sospecha del mismo en el ámbito escolar.

Por supuesto, y como hemos insistido esta misma semana por escrito desde el SUP, reivindicamos el sexto turno como la mejor forma de prestación del servicio de carácter permanente, por su mayor estanqueidad, siendo necesario prolongar la Instrucción emitida por la DAO este año con carácter indefinido.

Desde el SUP valoramos positivamente que la Administración avance en las políticas de prevención de riesgos laborales que proponemos en nuestros escritos y trabajo sindical y que haya mostrado su disposición a tener en cuenta los cambios en el borrador del Plan, que pretenden reforzar aún más las garantías sanitarias y de conciliación de los policías y sus familias.