

Zeltia Burgos Tortosa, secretaria nacional da CIG Autonomica con DI 32815792J, con enderezo aos efectos de notificación no local da CIG Autonomica, soto da consellería de educación do edificio administrativo de San Caetano e enderezo para notificación preferente no correo electrónico [autonomica@cigadmon.gal](mailto:autonomica@cigadmon.gal), presento as seguintes alegacións ao

**Protocolo polo que se establece a reincorporación dos empregados públicos ao traballo presencial e as medidas de prevención fronte ao COVID-19 (04.05.2020)**

Para a CIG Autonomica é necesaria a apertura dunha mesa de negociación, non podemos quedarnos cunhas achegas con apenas un día de prazo dun documento no que se pretende tratar a chamada “desescalada” e que define as medidas preventivas para a meirande parte do persoal da Administración Xeral da Xunta de Galiza.

O seu ámbito, o contido e a programación da avaliación, a identificación do risco, o plan de prevención preventivo e o seu sistema de control deben ser obxecto de negociación. Aínda nunha situación excepcional coma esta non partimos de cero e, por sorte, temos a infraestrutura necesaria e a base legislativa para establecer un plantexamento efectivo no que a Administración non teña limitacións á hora de protexer ao seu persoal e as persoas usuarias dos seus servizos da infección polo coronavirus. A normativa de prevención de riscos laborais, o propio plantexamento da Xunta e o traballo do Servizo de Prevención de Riscos Laborais son a base dende a que comezar este traballo.

Para a CIG este documento é insuficiente, excesivamente xenérico, e limítase ás medidas xerais básicas de autoprotección e a postos administrativos, e nel preténdese reducir a responsabilidade da Xunta á adopción de “medidas preventivas necesarias para minimizar o risco de contaxio” (páx. 3). A Xunta ten a obriga legal de garantir a saúde e integridade do seu persoal. É responsabilidade do/a empregador/a adoptar as medidas preventivas que impidan o contaxio e garantan a seguridade, integridade e saúde dos/as traballadores/as.

Non trata os postos de traballo de campo ou que implican visitas de inspección fóra das dependencias da Xunta; ou como son os centros de traballo, ventilación, sinalización de espazos e percorridos, uso de equipamentos comúns como poden ser as impresoras, uso de servizos comúns como os lavabos, arquivos, ficheiros, salas de material, vestiarios, público...Recoller todo nun documento para todos complica a súa implantación efectiva.

Por esta razón tamén é necesario acudir á avaliación de riscos complementaria co risco biolóxico do COVID19 para todos os centros de traballo e postos e que ese sexa o documento de referencia. Tamén se debe facer para os traballos de campo, inspeccións, actividades comúns, e outros espazos laborais non administrativos...A identificación do risco, saber en que momento podemos ter contacto co virus, é o primeiro paso.

Neste protocolo tampouco se establece a responsabilidade directa de aplicar as medidas nin se definen as obrigas, non se nomea en todo o texto a formación e a información obrigatoria na prevención de riscos laborais que se deixa nun simple “pendurado de fichas” e nunha “difusión” sen concretar o protocolo.

A participación dos comités de seguridade e saúde laboral de cada consellería e edificio administrativo son fundamentais para exercer a iniciativa e sinalar preferencias e as urxencias nesta actuación programando este traballo, a avaliación de riscos laborais con COVID19 e propondo determinados mecanismos de control ou auditoría externos. Sabemos, por experiencia, que moitas veces fallan os mandos intermedios ou a comprobación da aplicación das medidas e non podemos arriscarnos, por eso necesitamos axilidade na actividade destes comités. Dende a CIG imos a esixir que a volta ao traballo se faga con garantías e que sexa o persoal técnico en prevención de riscos laborais, que é o que sabe na materia, o que adapte e propoña as medidas preventivas nas que as organizativas sempre se deben priorizar ás individuais (EPI ou pantallas).

O servizo de prevención cando aparece no texto do Protocolo é para axudar á dirección na comprobación das condicións. Esa non pode ser a tarefa principal do servizo propio da prevención de riscos. Supoñemos que cun servizo de prevención tan raquítrico como temos, a Xunta quere que fagan de meros/as asesores/as. Para a CIG é un grave erro deixar na dirección dos centros esa responsabilidade, xa que non ten por que ter a capacidade para identificar riscos e establecer condicións. Necesitamos fortalecer o Servizo de Prevención propio con máis persoal e medios e é urxente facelo para ter garantías de seguridade nesta emerxencia sanitaria e noutras que podan xurdir no futuro.

Tendo en conta o anterior rexeitamos calquera fase de desescalada sen comprobación doutros parámetros como a superación da fase anterior ou o establecemento das medidas previstas na Avaliación de riscos laborais. O **criterio de 2 metros é ridículo e insuficiente** si non se teñen en conta outros factores como a ventilación, espazos comúns e equipamentos, atención ao público, control de accesos, rutas de circulación, plan de limpeza e desinfección... Deben terse en conta outros parámetros, como a inclusión dun aforo máximo para as dependencias dos centros de traballo e o estado do avance da infección na sociedade galega.

O máis sensato é **aumentar o teletraballo ata límites máximos** e cambiar a iniciativa da solicitude. É agora a nosa empresa, a Xunta de Galiza, a que ten que establecer que o persoal teletraballe o máximo tempo posible ata que a situación de risco desapareza xa, posto que é a opción máis segura e económica.

Porén, sorprende que no texto, cando se definen as fases, o teletraballo é a última opción. Como non se poden aplicar outras medidas entón o último recurso é teletraballar. Non estamos diante dun problema puntual dentro do centro de traballo, acudir ao traballo implica movemento e polo tanto risco persoal e social, a Xunta de Galiza debera ter unha actitude social responsable e exemplificadora pondo en valor o teletraballo e as medidas de flexibilización horaria ao dispor do persoal.

Botamos en falta a formación e a información nas medidas preventivas. Ademais sería convinte estudar designar as suficientes persoas (delegadas ou non) colaboradoras na prevención para apoiar e vixiar o cumprimento das medidas. Isto se fai nas empresas

co sistema de evacuación e agora xa se esta a implantar para as medidas preventivas para o coronavirus. É irreal pretender que o director/a de centro encargado este sempre pendente e presente en todos os espazos e horarios.

O protocolo baséase na falsa asunción de que só ofrecen risco de infección as persoas que presentan febre ou determinados síntomas (reducidos a uns catro ou cinco predominantes), cando a realidade é que as autoridades sanitarias veñen indicando dende o principio que hai persoas totalmente asintomáticas que transmiten a enfermidade. Igualmente, os estudos divulgados até agora indican que non todos os pacientes teñen que presentar necesariamente febre, ou todos os síntomas descritos neste protocolo.

Hai outros síntomas que non se corresponden cos descritos neste protocolo. O de tomar a febre na casa é outra proposta que ridiculiza a seriedade da prevención dos riscos laborais. Se o obxectivo é medir a febre porque as autoridades sanitarias o establecen, esta medición debера facerse na entrada do centro e non deixalo a vontade do persoal (na casa). De todos os xeitos xa indicamos que a febre non é único síntoma e se pode contaxiar sen el, así que a medida sería un complemento polo que non se poderían obviar ou reducir outras. No caso de que se estableza unha medición de temperatura no centro debера facerse coas suficientes garantías para a intimidade e o cumprimento da lei de protección de datos.

Igualmente, non se trata de priorizar a formación non presencial, senón de garantir a teleformación mentres persistan os riscos, non permitir aglomeracións e reducir as xuntanzas ás feitas por medios telemáticos, as únicas que garanten a seguridade do persoal. Non ten sentido esixir distanciamento social nas oficinas, e permitir o emprego de vehículos oficiais onde viaxan persoas sen protección.

Non hai mención en todo o texto á normativa de protección de datos de carácter persoal, particularmente no referido aos datos de saúde, que son para os efectos legais, datos de especial protección. O protocolo establece que se deben obrigatoriamente comunicar a superiores xerárquicos/as, mais non hai nin a máis mínima mención a como e por que medios e a que persoas concretas deberán comunicarse estes datos sensíbeis, nin quen van ser as persoas responsables desta xestión de datos, e da creación ou actualización dos datos rexistrados para a xestión da

pandemia. Tampouco se menciona en todo o documento a adopción de medidas de seguridade e protección específicas destes datos na Xunta, nin que as actuacións e protocolos ante situacións de persoal infectado deberán ter en conta a protección destes datos e do dereito á privacidade e intimidade.

Este protocolo carece tamén da debida perspectiva de xénero, e non recolle nin reflicte na súa debida dimensión os mínimos aspectos referidos á conciliación da vida familiar e laboral, e a toda a problemática de conciliación xerada por esta crise. A Xunta non ten implantado a día de hoxe nin tan sequera o seu I Plan de Igualdade, que garanta que existen medias de conciliación acordes coa situación e necesidades de todo o seu persoal, en claro incumprimento da legalidade vixente (máis dunha década de atraso). Na situación actual as condicións e necesidades ás que a Xunta non respondeu até agora aumentan de forma considerable, e non poden ir en detrimento e empeoramento da situación do dereito do persoal, particularmente con necesidades de conciliación, fillos/as menores e persoal a cargo, familias monomarentais, etc

## **1. Antecedentes**

Os protocolos anteriores que se sinalan no texto non foron negociados coa representación do persoal, aínda así presentamos queixa e alegacións que non tiveron resposta por parte da Xunta. Polo que, dende a CIG, non damos por válidos os documentos anteriores que foron realizados de xeito unilateral sen que pasen pola participación da representación do persoal e solicitamos que se proceda a unha negociación dos mesmos.

Así, solicitamos a revisión da Guía de actuación preventiva ante o coronavirus no ámbito da Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia (DOG número 74, de 17 de abril), mediante a que se establecía o protocolo interno de actuación á hora de abordar a prevención da infección do coronavirus, dende a óptica da súa prevención no terreo laboral, así como os mecanismos de protección dos/as traballadores/as, con especial referencia aos potencialmente sensibles, xa que de aplicarse tal e como está descrito, pon en grave risco ao persoal. Solicitamos que cautelarmente mentres non se negocie e modifique e **mentres non se resolva o trámite polo que se determine a vulnerabilidade do persoal para a determinación do traballador sensible non se incorpore a actividade presencial.**

O documento Medidas preventivas fronte ao coronavirus nos servizos de rexistro e atención á cidadanía no que se establecen as medidas preventivas necesarias para realizar a atención ao público de xeito presencial coas máximas garantías de cara a previr os riscos por contaxio polo coronavirus non foi negociado co persoal e ten graves eivas que teñen que ser subsanadas xa que unicamente está pensado para grandes edificios administrativos.

## **2. Ámbito de aplicación**

Ten que xustificarse o ámbito. Non se entende por que deixa ao persoal non docente dos centros de ensino fóra, por exemplo. Por outra parte, o texto practicamente se refire a postos administrativos ou tarefas de administración, deixando a persoal que tamén está dentro do ámbito sen definirlle ningún tipo de medida.

## **3. Planificación da reincorporación ao posto de traballo**

Engadir “sen prexuízo do necesario planteamento preventivo previstas nunha avaliación de riscos laborais para o risco biolóxico do COVID19 por centro e posto de traballo como indica o punto 4.3.1 do *.DECRETO 17/2009, do 21 de xaneiro, polo que se aproba o Plan de prevención de riscos laborais na Administración xeral da Xunta de Galicia, a Orde do 25 de marzo de 2009 pola que se publican os procedementos de vixilancia da saúde, avaliación de riscos e xestión de emerxencias do Plan de prevención de riscos laborais da Administración xeral da Xunta de Galicia e o resto de normativa de aplicación en relación a PRL*”

Os criterios para pasar dunha fase a outra non se deben quedar no “temporal”, 2 semanas poden ser poucas se os contaxios son elevados ou se as identificacións e as medidas non se dan aplicado, para pasar dunha fase a outra hai que garantir que ao menos a fase anterior está normalizada. Para eso é necesario artellar mecanismos de control ou avaliación das medidas, do contrario pode ser un caos.

### **3.1. Actuacións preliminares**

O persoal do centro directivo deberá ter ao menos formación en materia de prevención de riscos laborais e acollerse a un Planeamento preventivo concreto para facer a comprobación e mellor se ten unha “check list” para facilitar o traballo.

Como indicamos no apartado do ámbito de actuación este protocolo céntrase no persoal de oficina e non contempla a identificación do persoal que non conta cun despacho propio ou cun espazo de traballo compartido ou a identificación do persoal que realiza tarefas de campo e que ten ou pode ter contacto con usuarios de instalacións alleas ás da administración pública ou coa cidadanía en xeral, como poden ser os inspectores (veterinarios, consumo), axentes forestais e medioambientais, persoal do SPIF, gardacostas, etc. Así mesmo identificar os empregados que realicen funcións de atención ao público, como servizos de información os particulares, servizos de expedición de diferentes carnés da Xunta de Galicia, servizo de atención a familia, servizos de emprego, etc, que si realizan traballo de oficina, pero que están en contacto continuamente con persoal alleo a administración.

Para esta fase e as seguintes deberase contar coa participación dos delegados e delegadas de prevención de riscos laborais ou no seu defecto cos delegados/as de persoal e o documento debe ser participado no ámbito das xuntas de persoal e comités de empresa provinciais no seu caso.

Faltan na identificación:

3. Identificar posibilidade de ventilación natural suficiente
4. Identificar medios e equipamentos imprescindibles de uso común
5. Identificar postos que poden teletraballar e xornadas máximas e días/horas necesarias de presenza semanal por razóns organizativas

A identificación da idoneidade do posto a debe facer en todo caso o servizo de prevención de riscos laborais en base a avaliación de riscos laborais do centro.

O criterio de 2 metros non é suficiente e menos si se considera de cadeira a cadeira ou persoa a persoa, como se non houberse movemento dentro do espazo de traballo ou incluso dentro do centro ou sala. A este criterio hai que sumar distribución, ventilación e espazo útil ao menos. Polo tanto a complexidade para identificar e avaliar estes termos obriga a que sexa persoal técnico quen o faga.

As medidas organizativas teñen que priorizarse ante as pantallas que son limitadoras de ventilación e poden dar unha sensación claustrofóbica, pode que non sexan necesarias agás os postos de atención ao público permanente. Outra cuestión que pode analizarse e a posibilidade dunha sala de atención ao público puntual (postos técnicos ou administrativos que sin estar en “ventanilla” requiren atención).

Non hai mención á realización de tests PCR, que son o único medio para descartar 100% (en principio) o contaxio nin a se proceden tests específicos para o persoal que teña superado a infección por covid-19. Non hai ningunha mención en todo do texto do protocolo á reincorporación de persoal infectado por covid-19 que teña a alta médica e á adopción de medidas preventivas (recaídas, etc) de cara ao persoal, e aos requisitos que deben ter as reincorporacións destas características (altas que deben contar con tests específicos de superación da infección, por exemplo).

Deberase facilitar á representación legal dos e das traballadores/as a relación de persoal cuxas funcións se poden exercer en réxime de teletraballo, aqueloutro que non conta no seu domicilio coas ferramentas necesarias para este réxime de traballo, e aquel cuxas funcións non son susceptíbeis de teletraballo.

No caso da reordenación das quendas de traballo, deberase aclarar as medidas no caso do persoal con flexibilidade por conciliación.

### **3.2. Primeira fase**

Terceira: o persoal cuxas funcións non poden ser prestadas en réxime de teletraballo. A este persoal tamén se terá en consideración que teña ao seu cargo menores ou maiores dependentes e se vexa afectado, de ser o caso, polo peche de centros educativos ou de maiores e non sexa compatible a súa situación persoal con medidas especiais de flexibilidade da xornada laboral.

No caso de establecer quendas de traballo, flexibilidades horarias, novos horarios...etc, cómpre fixar uns criterios únicos e comúns para todas as consellerías e entes dependentes para que nos exista diferenza de trato entre o persoal empregado público. Con relación aos horarios, instaurar xa o horario de verán permitiría minimizar o risco da presenza física das empregadas e empregados públicos nos postos de traballo.



### 3.3. Segunda fase

Non debe ser a separación física o criterio único que marque a segunda fase. Ten que haber outros como a ventilación natural, a concorrencia xeral de persoas no centro que usen outros equipamentos compartidos, baños, ascensores, impresoras, vehículos... a superación correcta da fase anterior e por suposto a redución do risco xeral de contaxio pola diminución efectiva do número de casos.

Cando se fala de redistribución de quendas de traballo debe definirse e precisarse, xa que se o persoal non traballa a quendas, vaise obrigar a facelo? Isto da pé e deixa en mans das xefaturas de centros a imposición de medidas organizativas que poden prexudicar a organización e a conciliación da vida persoal, laboral e familiar. Mañá e tarde, mañá ou tarde, fins de semana... Vale todo?

Non se introduce ningunha cuestión sobre o persoal que emprega **transporte público** e que agora pódese ver afectado pola limitación de aforo. Debe poder adaptar o horario de entrada a esta circunstancia si o necesita.

Por que razón se indican nesta fase os períodos de vacacións do persoal empregado públicos á hora de establecer a alternancia e a presenza nos postos de traballo. Este debe ser un criterio transversal pero non prioritario. E dicir, non se poden condicionar sen antes estudar outras medidas organizativas como o cambio de espazo en postos análogos cando as vacacións van durar varios días consecutivos. Por outra parte os dereitos do persoal na escolla das vacacións non debe ser coartado se non é necesario.

### 3.4. Terceira fase

Cando di “Por parte dos Servizos de Prevención de Riscos Laborais afectados, colaborarase cos centros directivos para realizar unha comprobación de que, en termos xerais, se da cumprimento ao disposto no presente protocolo de cara a garantir a distancia persoal entre os empregados nos seus postos de traballo.” temos que aclarar que neste caso non podemos limitar aos servizos de prevención a unha simple colaboración con dirección o que deben facer é o deseño e comprobación das medidas.

No que se refire ao persoal que presente algún tipo de enfermidade ou afección que implique a súa consideración como grupo vulnerable, estarase ao disposto na Guía de

actuación preventiva ante o coronavirus no ámbito da Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia (DOG número 74, de 17 de abril) aprobada polo Cecop na súa reunión do 14 de abril de 2020, mentres duren as medidas de contención do COVID19. Non estamos conformes con este procedemento de actuación que desprotexe ao persoal durante a tramitación e que burocratiza en exceso o procedemento deixando o primeiro paso en mans das direccións de centros. Debe ser modificalo para protexer ao persoal e para garantir a súa seguridade e saúde e que **no tempo de tramitación quede na casa mentres non se resolva a solicitude.**

Indícase que o persoal empregado público que, con anterioridade á declaración do estado de alarma, contase con sistemas de teletraballo ou de flexibilidade horaria por conciliación autorizados, seguirán ostentando o dereito ao seu exercicio. Este punto debe eliminarse, non ten sentido e sería ridículo que llo denegaran agora si xa o tiña antes. Dende a CIG insistimos na xeralización do teletraballo en todos os postos que podan e ir a máximos e que a iniciativa parta da Xunta na fase preliminar manténdose en todo o tempo ata que a situación de risco desapareza totalmente.

Tomando como referencia os datos da propia administración, podemos concluír que co establecemento xeralizado da ferramenta do teletraballo o funcionamento da administración estivo e está plenamente garantido, polo que dende a CIG entendemos a figura do teletraballo como unha das principais medidas de prevención a adoptar neste protocolo.

Dadas as circunstancias excepcionais que vivimos e como medida real de conciliación da vida laboral e familiar, solicitamos que todo o persoal que estea ou poida teletraballar continúe a facelo, sen exclusións, polo que non compartimos a limitación do réxime especial de teletraballo a un só traballador/a para o caso en que houberse máis dun empregado público no que se dea o mesmo feito causante. En virtude diso, solicitamos a retirada desa limitación do texto do protocolo e a extensión máxima da figura do teletraballo.

Nesta liña e de cara ao futuro máis inmediato no que a situación sanitaria volva á normalidade, cumpre modificar e actualizar a Orde que regula o teletraballo dos empregados públicos no ámbito da Administración xeral e do sector público da Comunidade Autónoma de Galiza co fin de facer extensible a súa aplicación con

carácter voluntario a tódolos postos de traballo susceptibles de ser desenvolvidos baixo esta modalidade de traballo e que son moitos máis dos contemplados na Orde do 20 de decembro de 2013.

#### **4. Medidas preventivas**

Con respecto aos mecanismos de información para o persoal e sintomatoloxía (páxs. 10-11):

É preciso ofrecer información máis rigorosa dos síntomas descritos neste borrador aos síntomas da enfermidade máis frecuentes descritos até este momento pola comunidade científica e autoridades sanitarias, dado que actualmente se coñecen máis síntomas que a tose, febre e dificultade respiratoria ou dispnea.

Aclaración de que non todas as persoas chegan a padecer todos os síntomas, ou os síntomas máis comúns.

Adopción e adaptación deste protocolo e de todas as medidas nel adoptadas á normativa de protección de datos de carácter persoal, e particularmente de medidas de protección dos datos especialmente sensibles como os datos de saúde; creación de ficheiros a que obriga a lexislación vixente; adopción de medidas de protección da intimidade e privacidade das persoas ante a obrigatoriedade de comunicar os seus datos de saúde: establecer detalladamente as canles de comunicación e método de comunicación e protección destes datos.

Protocolos de actuación específicos para cada centro de traballo para o caso de cando se presente algunha persoa con síntomas ou indisposición, e difusión efectiva entre o persoal e a representación do persoal.

Páx. 11: “Respecto ao resto de empregados públicos que compartían espazo de traballo coa persoa que presentaba síntomas de enfermidade, adoptaranse as medidas preventivas que fixe o órgano competente da Consellería de Sanidade”: cumpre explicitar cales son as medidas preventivas que actualmente recomenda a consellería.

##### **4.1. Determinación das actividades e a súa avaliación do risco de exposición**

Quen determina e cataloga as actividades como de baixo, medio ou alto risco de exposición? A identificación do risco ten un método definido na Avaliación de riscos laborais, reiteramos a necesidade de seguir este procedemento.

Deberase adaptar o protocolo e os distintos graos de exposición ao risco establecidos, tendo en conta a seguinte premisa, totalmente ignorada ao longo de todo o protocolo: existen persoas infectadas asintomáticas que son quen de transmitir e infectar a outras. Estas persoas infectadas co COVID-19 non teñen febre nin presentan ningún síntoma, e polo tanto, a non ser que se fagan tests diagnósticos desde a primeira etapa a todo o persoal que se vaia reincorporando, poñerase activamente en risco a calquera persoal que en cumprimento deste protocolo deba volver ao traballo.

#### **4.3.1. Medidas de organización do traballo**

En moitos centros de traballo non hai sistemas de control de entrada, como se vai facer?

Solicitamos que se aclaren as situacións e medidas específicas para o persoal que debe realizar visitas de inspección (realización de visitas a empresas subvencionadas para a comprobación de equipamentos, investimentos, etc.); medidas a adoptar nos edificios administrativos onde este persoal ten os seus postos de traballo habituais.

Solicitamos o fomento do teletraballo, e non unicamente dos medios telemáticos dispoñibles co obxecto de evitar desprazamentos, durante todas as fases e extensión ata que a situación provocada polo COVID-19 non estea solucionada e se manteña o risco para a poboación e para o persoal da Xunta.

Con respecto a “Disporase que, salvo circunstancias xustificadas, o acceso ás dependencias realizárase de xeito individual. Polo tanto, impartíranse instrucións aos servizos de control de accesos para que limite neste sentido a entrada de visitantes.” (páx. 12): o acceso ás dependencias non poderá realizarse máis que de xeito individual. Aclaración de cales son as circunstancias xustificadas, se as hai, que non supoñan un risco para o persoal. Do contrario, non se deberán facer excepcións.

#### **4.3.2. Medidas de protección individual**

Neste caso preocupa como se vai facer cos materiais de traballo de uso compartido como unha impresora, por exemplo, que non se vai a poñer unha por persoa está claro.

No último parágrafo onde di que “a Xunta de Galicia non ten a obriga de proporcionar ao seu persoal aqueles equipos de protección que se determinen coma obrigatorios ou recomendables polas autoridades sanitarias para todas as circunstancias vitais de cada un do persoal” non estamos de acordo. As autoridades sanitarias poden obrigar ao uso de mascararas de protección cando haxa afluencia de persoas por exemplo, se esta situación se produce no centro de traballo é a empresa a que debe proporcionalas. No ámbito do traballo é a empresa a que debe dar os medios, formar para empregalos e esixir o seu uso correcto.

Haberán de determinarse os medios de comunicación á persoa superior xerárquica, e medidas adoptadas con relación á protección de datos de carácter persoal.

Haberán de adoptarse medidas para a distribución máis segura do uso por parte do persoal dos aseos existentes: priorizar o emprego de aseos grandes, cando exista esa posibilidade. Indicación de que persoal terá acceso a cada aseos, no caso de existir distintos aseos no edificio para evitar a circulación de persoal polo resto do edificio.

Con respecto ao público visitante: facilitar máscaras á súa entrada nas dependencias da Xunta.

#### **4.3.3. Medidas de protección colectiva no posto de traballo**

Hai que establecer percorridos nos edificios administrativos e sinalalos para evitar situacións de proximidade involuntarias, isto debe vir contemplado na Avaliación de riscos laborais.

Hai moitos postos que sin ser de atención permanente realizan atención puntual ao público ou a outros empregados/as, esta situación non ven prevista.

Os traballos de limpeza e desinfección das zonas comúns resultan de vital importancia na loita contra o COVID 19. A intensificación desas tarefas supón unha carga de

traballo extra para o persoal de limpeza, polo que dende a CIG entendemos necesario o reforzo dese persoal con máis efectivos.

Así, cando di “Intensificar as accións de limpeza”, quédase nunha mera declaración de intencións, non define que partes, con que periodicidade, cal e o procedemento, útiles e desinfectantes. Débense reavaliar os ratios de metros/hora coas novas superficies a limpar e aumentar os cadros persoais. Prestarase especial atención aos equipamentos e espazos de uso común e colectivo (aseos, arquivos, entrada...). Engadirase a limpeza frecuente de aseos (registro con indicación oficial por escrito de hora e data da última limpeza), e das seguintes superficies: máquinas de café, máquinas expendedoras de comida e bebida, salas de descanso ou minicafeterías e pequenos electrodomésticos de uso común, ascensores... Ademais, é preciso determinar se son seguras ou deben clausurarse as fontes dispensadoras de auga para beber existentes no interior en determinados edificios da Xunta (foron elementos catalogados como posibles focos de transmisión).

Por desgraza temos centros e postos de traballo sen ventilación natural ou simplemente sen ventilación, que facemos con eles? Por outra parte os edificios con ventilación forzada deben revisar os seus filtros para que reteñan ou anulen o virus e establecer un mantemento adecuado. Non se debe desenvolver o traballo en centros onde non se revisou o sistema de aireación dende esta perspectiva.

O da distancia de persoa a persoa sentada é irreal xa que a superficie de traballo e toda aquela na que se move no posto, é dicir, mesa, mesiña auxiliar, arquivo se o hai...de persoa a persoa sentada supón que non hai movemento “interno” da persoa no posto mentres realiza o traballo. Non ten sentido, debe avaliarse a situación de xeito individual, posto por posto, e os metros lineais deben combinarse cos metros cadrados útiles ademais de distancia. As barreiras como mamparas deben ser a última opción (reducen ventilación, aumentan claustrofobia...) e preferiránse **medidas organizativas de non coincidencia como o teletraballo**. Por outra parte outros factores xa sinalados como o número de persoas dos despachos compartidos, espazo de paso, despachos corredor ou encadeados, etc deben terse en conta.

O servizo de prevención de riscos laborais é o que establece como se deben colocar os postos (Avaliación de riscos laborais) e o centro directivo executa no prazo disposto,

outra persoa diferente será a que revise se está correcto. Non pode recaer todo na mesma porque se erra, falla toda a prevención. Debese establecer tamén unha colaboración áxil cos delegados e delegadas de prevención de riscos laborais ou de persoal.

#### **4.3.4 Reunións, traslados e formación**

Con respecto ao seguinte: “Como norma xeral, evítaranse as reunións ou visitas ás instalacións, priorizando as videoconferencias. Se non fose posible adoptar as citadas medidas, adoptaranse as seguintes medidas” (páx. 16): só se permitirán as xuntanzas por videoconferencias, e non se permitirán traslados, dado que as agrupacións de persoas supoñen un risco para a saúde do persoal, e non hai motivo para facelas presenciais.

Tendo en conta que o virus COVID 19 non fai distincións na súa propagación entre a poboación, e atendendo ao disposto na Orde TMA/384/2020, de 3 de maio, pola que se ditan instrucións sobre a utilización de máscaras nos distintos medios de transporte e se fixan requisitos para garantir unha mobilidade segura de conformidade co plan para a transición cara unha nova normalidade, aínda que dita Orde non fai referencia explícita aos vehículos oficiais das administracións públicas, entendemos que o emprego de máscaras no interior destes vehículos debe ser obrigatoria no suposto en que viaxe máis dunha persoa e onde é imposible manter a distancia de seguridade de 2 metros. No caso contrario, débese proceder á instalación de mamparas protectoras no interior, como nos consta que se fixo nos vehículos da CRTVG.

En concordancia co exposto, débese retirar do texto a obriga de viaxar con outro viaxeiro que non use máscara. De non ser así, estaríamos a falar dunha negligencia absoluta por parte da Administración ao pór en risco conscientemente a saúde dos traballadores/as implicados.

Debese facer un protocolo específico de desinfección de vehículos sinalando os virucidas adecuados xa que hai problemas con algúns deles. Ademais os vehículos de uso individual tamén deben ser desinfectados ao igual que o compartido, antes e despois de cada uso. Neste sentido hai consellerías que teñen protocolos de uso de vehículos dos servizos esenciais. É precisa a desinfección do vehículo completo, con especial

atención ás superficies máis empregadas, por un servizo de limpeza específico, con indicación por escrito de hora e data da última limpeza.

Polo anterior, tampouco ten sentido o último parágrafo onde di que a día de hoxe non hai limitación no uso de vehículos. Esta afirmación dá pé a confusión xa que hoxe pode non haber pero se mañá cambia a norma e si o hai? Por outra parte, as persoas que non son da mesma unidade familiar ou que non convivan xuntan hoxe teñen que tomar medidas especiais e existen restricións no movemento.

Existe a recomendación por parte do Estado español de que o persoal faga os desprazamentos preferentemente en vehículo particular: que vai pasar co persoal que non dispón dun vehículo particular e se despraza en condicións normais dende distintos puntos do país (longas distancias) ao seu centro de traballo en medios de transporte público, e non poida acollerse ao teletraballo?

No referido aos aparcadoiros dos edificios da Xunta: se o persoal accede ás dependencias en vehículo particular, este protocolo carece de indicacións sobre como vai estar distribuído o acceso aos aparcadoiros e o espazo dos aparcadoiros dos edificios da Xunta, onde hai distintas casuísticas: aparcadoiros ao aire libre, aparcadoiros subterráneos..., aparcadoiros con centos de prazas, aparcadoiros con 25 prazas, aparcadoiros con acceso ao público en xeral, etc. Vai seguir sendo de uso compartido para usuarios externos e persoal? Pode que non sexa tan arriscado en determinados aparcadoiros onde hai zonas de aparcadoiro diferenciadas para persoal e público, pero hai outros aparcadoiros que teñen distinto funcionamento, e onde accede público, subcontratas e persoal e aparcan na mesma zona, ou persoas que acceden para avarías etc.

No referido á formación, estes protocolo é totalmente insuficiente. A formación debera ser non presencial mentres persista o perigo de infección.

EGAP e semellantes: formación para o persoal da Xunta e outro persoal:

Formación en curso no ano 2020: cambio das probas presencias por outras non presencias equivalentes (traballos, tests, ou combinación de ambas). Hai probas presencias sinaladas para datas próximas que deben cancelarse ante a inseguridade actual.



Que solucións hai para o persoal que teña menores ou maiores a cargo, ante as probas presenciais dos cursos da EGAP? E no caso do persoal sensíbel?

Formación presencial concedida no 2020: impartición desta formación nunha versión en liña, para evitar que o persoal perda a formación.

Centro de Novas Tecnoloxías-Conxo e semellantes: comparte dependencias con persoal da GAIN. O Centro imparte formación a usuarios/as externos/as. Anulación sine die da formación presencial (o centro de formación organiza en condicións normais formación presencial mañá e tarde, e probas presenciais ás que chegan a acudir nun mesmo día cerca de 300 persoas), que garanta a seguridade do persoal da Xunta que traballa no edificio.

#### **4.3.5. Espazos e instalacións comúns nos edificios**

As medidas descritas aquí son individuais non se sinala ningunha obriga ou medida para empresa. Como sinalización de aforo máximo, regulación do público, sinalización de espazos de parada e rutas interiores.

Por outra parte quen vai a controlar que isto se faga correctamente?

Propónse a restrición do emprego dos ascensores ao persoal con dificultades de mobilidade e para uso unicamente individual, así como a división e sinalización clara para a circulación do persoal polas zonas comúns

No caso de edificios administrativos con varias entradas e saídas: distribución das entradas e saídas entre os distintos departamentos ou consellarías, para garantir que non haxa aglomeracións, e para evitar que haxa persoal que cruce as instalacións para saír polo punto máis afastado do seu posto de traballo.

#### **4.3.6. Acceso ao recinto ou edificio por parte de persoal externo e provedores**

Di que se impulsara o uso do sistema de cita previa. Impulsarase non é un termo obrigatorio. E onde non está establecido o sistema? Que pasa nos lugares onde non hai control de acceso, pechase a porta?

Logo de que outras empresas empreguen o centro de traballo, quen vai a proceder a limpeza? quen é a persoa encargada de controlalo?

Con relación ao parágrafo “No que se refire aos provedores ou empresas que realizan traballos non permanentes no interior dos edificios, só se poderá acceder ao edificio e realizar estes traballos a partir das 15,30 horas, salvo autorización expresa do servizo responsable da xestión de accesos.” (páx. 18), nestes casos o persoal acudirá cando non haxa presente nas instalacións persoal da Xunta de Galiza, tendo en conta as novas e posiblemente ampliadas quendas de traballo. Por exemplo: hai edificios que están vixiados 24h/día, polo que é doado facilitar que non coincida co persoal que presta os servizos de xeito presencial.

## **5. Coordinación de actividades empresariais**

E canto menos curioso que as empresas externas se lle esixa o cumprimento de medidas preventivas das súas avaliacións de riscos específicas e a propia Xunta non as estableza para o seu persoal nin as faga para os seus centros de traballo.

Para evitar a infección: o persoal de mantemento, limpeza asistencias técnicas que poden prestar os seus servizos fóra do horario presencial do persoal da Xunta o faga (reforzo de limpeza, mantemento de calefacción, aire acondicionado, avarías, etc.)

Con respecto ao parágrafo “Con esta finalidade, os responsables dos contratos nos que se dean estas circunstancias deberán remitir o presente protocolo aos representantes das citadas empresas, advertindo de que as medidas preventivas incluídas neste documento son de obrigatorio cumprimento para o seu persoal. Así mesmo, tamén se lle lembrará ao responsable da empresa externa a obriga que ten o seu persoal de cumprir os protocolos sanitarios e todas as medidas incluídas nas súas avaliacións de traballo específicas”: xustificación presentada á Xunta do cumprimento desta cláusula.

## **6. Publicidade**

Substituír o termo “publicidade” por “información”. Ao persoal se lle dará a información suficiente de xeito individualizado con sinatura dun recibín e será actualizada cando as condicións o requiran e, como mínimo, cada dúas semanas. Independentemente doutra información de carácter colectivo na páxina web, correo electrónico, taboleiros, etc.

## **6 BIS. NOVO PUNTO: FORMACIÓN**

E fundamental e obrigatoria a **formación previa do persoal en materia de prevención ao risco biolóxico que supón o COVID19**. A formación incluírá ao menos métodos de traballo seguros, equipos de protección individual, medidas de hixiene e atención ao público segura e aquelas outras cuestións que por razón de funcións determine o Servizo de Prevención de Riscos Laborais. Terá unha parte práctica e se renovara si se modifican os protocolos ou medidas e actualizarase periodicamente.

## **7. Vixencia**

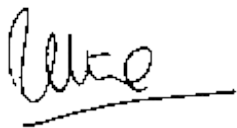
O protocolo entra en vigor e ten unha vixencia mínima do remate do risco de infección. Debe ser negociado coas organizacións sindicais polo que substituirase o termo “audiencia” por “previa negociación”.

Non se menciona en todo o protocolo un plan de continxencias que describa as actuacións que han de seguirse no caso de que non se cumpran as medidas dunha fase da desescalada: que procedemento habería que seguir neses casos.

Tampouco se contemplan posibles rebrotes da epidemia, que fagan retroceder o avance da reincorporación ao traballo do persoal, nin se describen os pasos a seguir no caso de que se produzan rebrotes na poboación en xeral, ou brotes nos propios centros de traballo da Xunta. A totalidade do protocolo unicamente contempla que a pandemia retrocede e dáse por sentado que a situación sanitaria vai ter unha boa evolución, feito que se descoñece e non pode deixarse ao azar, porque se poñen en perigo as vidas dos e das traballadoras, que de ningunha maneira poden quedar nas mans da improvisación da Xunta.

Estas achegas se presentan sen prexuízo doutras que presentemos a raíz do estudo polo gabinete de saúde laboral da CIG xa que houbo moi pouca marxe para o estudo. Tamén debe revisarse en todo o documento o emprego de linguaxe sexista.

Compostela, 6 de maio de 2020

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Zeltia', with a horizontal line underneath it.

Asdo. Zeltia Burgos Tortosa

**Dirección Xeral da Función Pública**  
**Consellería de Facenda**