

PROPUESTAS PARA LA MODERNIZACIÓN, MEJORA Y HOMOLOGACIÓN DE LOS GUARDIAS CIVILES



Enero 2022

AUGC es la decana de las asociaciones profesionales de la Guardia Civil, Cuenta con representación en todo el territorio español, en cada una de las unidades y especialidades del Cuerpo y viene liderando el movimiento asociativo desde la llegada de la democracia, cuando nació como sindicato clandestino.

Su lucha por la democratización de la institución le valió en 2010 el Premio Nacional de Derechos Humanos que concede la Asociación Pro Derechos Humanos de España (APDHE)

PROPUESTAS PARA LA MODERNIZACIÓN, MEJORA Y HOMOLOGACIÓN DE LOS GUARDIAS CIVILES

Enero 2022

Edita:



Asociación Unificada de Guardias Civiles

C/ Puerto Rico, 29 local 2

28016 Madrid

Teléfono: 913624586

Email: augc@augc.org

Web: www.augc.org

Enero 2022

SUMARIO

0. PRÓLOGO	2
1. JORNADA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD	8
1.1. Jornada laboral	9
1.1.1. Equiparación Laboral	9
1.1.2. Turnos de trabajo	10
1.1.3. Agrupación de unidades	10
1.1.4. La jornada laboral en la España Vacía	11
1.2. Productividad	12
miento	
1.2.1. Nueva Orden General sobre incentivos al rendi-	12
1.2.2. Turnicidad	13
1.2.3. Territorialidad	13
1.2.4. Zona de Especial Singularidad	14
1.2.5. España Vacía	14
2. DERECHO DE REPRESENTACIÓN	16
2.1. Introducción	17
2.2.1. Homologación de los tiempos de representación	18
2.2.2. Flexibilidad y capacidad organizativa	18
2.2.3. Dotación de recursos y locales	18
2.2.4. Protección al derecho de representación	18
2.2. Actuación sobre el REAL DECRETO (que aún no ha sido aprobado).	20
2.2.1. Art. 12	20
2.2.2. Art. 13	21
2.2.3. Art. 14	23

2.3. Actuación sobre el proyecto de ORDEN MINISTERIAL que desarrollará el REAL DECRETO	24
2.3.1. Art.10	24
2.3.2. Art.13	25
2.3.3. Art.14	26
2.3.4. Art.15	28
2.3.5. Art.16	28
2.3.6. Art.17	28
2.3.7. Art.18	28
3. CUMPLIMIENTO ÍNTEGRO DEL ACUERDO DE EQUIPARACIÓN SALARIAL	32
3.1. Asignación de las cantidades del tercer tramo de Equiparación Salarial en Guardia Civil	34
3.1.1. Las “regularizaciones” del CES como objetivo de la Dirección General	34
3.1.2. Reparto del resto del tercer tramo: coeficientes por empleos	39
3.1.3. El reparto de la productividad. El 10% de la cantidad total destinada a la Equiparación Salarial	40
3.1.4. Cumplimiento de las cláusulas Tercera y Octava del Acuerdo de Equiparación Salarial	41
4. PLAN DE MODERNIZACIÓN PARA LA GUARDIA CIVIL	44
4.1. Infraestructuras	46
4.2 Vehículos policiales	48
4.3 Material policial	49
5. MODELO POLICIAL: NUEVO DESPLIEGUE TERRITORIAL OPERATIVO	52

6. CÓDIGO PENAL MILITAR	56
7. RECLASIFICACIÓN AL GRUPO B	60
8. GUARDIAS CIVILES RETIRADOS	64
8.1. Eliminación del copago farmacéutico para los usuarios pensionistas y sus beneficiarios del Instituto Social de las Fuerzas Armadas (ISFAS)	65
8.2 Ayudas en la Acción Social del Cuerpo	66
9. RECONOCIMIENTO A LOS GUARDIAS CIVILES QUE INICIARON EL CAMINO HACIA EL DERECHO DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL	68



PRÓLOGO

La falta de avances para acabar con la discriminación que padecen los guardias civiles y de la puesta en marcha de medidas que pongan fin a este agravio, ha sido el motivo por el que AUGC anunció, en el mes de noviembre del año que acaba de finalizar, la **ruptura de relaciones institucionales con el actual Gobierno**.

A continuación, citamos algunas de las medidas que AUGC reclama para modernizar y homologar las condiciones profesionales, sociales y económicas de los guardias civiles con el resto de cuerpos policiales:

1. El Ministerio del Interior se ha comprometido a que desde el 01/03/2022 mejorará los actuales **turnos de trabajo con cadencias fijas que existen en la Policía Nacional**, mientras que la Guardia Civil continúa incluso careciendo de esos turnos con cadencias fijas, pese a que una Orden General recoge la obligatoriedad para la implantación de turnos desde el año 2015.
2. Los guardias civiles no perciben el **Plus de Turnicidad** que sí perciben los miembros de la Policía Nacional, cuya cuantía actual mensual es de 120 euros. Esta cantidad viene a compensar el trabajo en horario de servicio de mañana, tarde y noche.
3. El Gobierno de la Nación ha rechazado una enmienda a los PGE para

el año 2022 en la que les instaba a que se abonara a los guardias civiles el **Plus de Territorialidad** que se percibe en Policía Nacional desde el año 1995.

Este complemento que retribuye la especial penosidad de ciertas zonas geográficas, por su situación, carga de trabajo o alto coste de la vida, y que establece una cuantía mensual variable según el territorio, que se percibe linealmente (sin distinción entre los diferentes empleos), y cuyas cuantías para el año 2021 han sido las siguientes:

PLUS DE TERRITORIALIDAD EN POLICÍA NACIONAL	
ZONAS GEOGRÁFICAS	CANTIDAD (EUROS)
MADRID (Capital)	190,45
MADRID (Comisarías Locales)	100,14
AEROPUERTO BARAJAS	184,52
BARCELONA (Capital)	57,58
RESTO CATALUÑA	43,57
LAS PALMAS Y TENERIFE (Toda la provincia)	151,22
VALENCIA, SEVILLA Y MÁLAGA (Capitales)	38,00
BALEARES (Toda la provincia)	150,37

4. No se ha actuado para compensar económicamente a los guardias civiles que prestan servicio en la “**España vaciada**”, concepto de uso recurrente por el Gobierno de la Nación pero que no se traduce en medida alguna en el ámbito de nuestro Cuerpo.

5. Reconocimiento de **Zona de Especial Singularidad** para las demarcaciones de la Guardia Civil donde es necesario implementar medidas de refuerzo especiales y compensar el sobreesfuerzo al que están sometidos los agentes, como la provincia de Cádiz. Por tanto,

AUGC demanda sin dilaciones la implantación de un plus retributivo que recompense la especial penosidad y peligrosidad del servicio policial en estos casos donde existe mayor riesgo y sacrificio debido, por ejemplo a la inmigración irregular, el narcotráfico y la delincuencia del crimen organizado.

Por tanto, AUGC anuncia la ruptura de relaciones institucionales con el actual Gobierno **hasta que el mismo no ponga fin a los agravios que padecen los guardias civiles**, requiriendo al ejecutivo la aprobación y aplicación urgente en el cuerpo de la Guardia Civil de las mismas medidas que ya disponen los miembros de la Policía Nacional, y el resto que se relacionan a continuación:

Implantación de un sistema de **turnos de trabajo**, como el existente en el CNP, de forma que anualmente se realice el mismo número de horas reales de servicio en ambos Cuerpos.

Aprobación y abono de un **plus de turnicidad**, por el mismo importe y bajo las mismas condiciones que el que se percibe en Policía Nacional.

Aprobación y abono de un **plus de territorialidad**, por el mismo importe y para las mismas áreas geográficas que el existente en Policía Nacional.

Implantación de un **plus económico a las unidades de la España Vacía**, que ayude a fomentar la permanencia y paliar los efectos demográficos en estos destinos a los Guardias Civiles.

Implantación de un **plus económico en provincias como Cádiz, y ser reconocida como una Zona de Especial Singularidad**.



JORNADA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD

1.1. Jornada laboral.

Los guardias civiles son los únicos trabajadores de toda la Administración Pública y del conjunto del sector de emergencias que no disponen de un régimen de trabajo a turnos con cadencias fijas.

El tiempo de trabajo es uno de los aspectos más importantes en las condiciones de trabajo, y con una repercusión más directa sobre la vida diaria. El número de horas trabajadas y su distribución afecta no sólo a la calidad de vida en el trabajo, sino a la vida extralaboral y por tanto conciliación laboral y familiar van unidas inexorablemente. En la medida en que la distribución del tiempo libre es el utilizado para la vida familiar y la vida social, es un elemento que determina el bienestar de los trabajadores.

Por tanto:

1.1.1. Equiparación Laboral

El primer paso que debe darse, para poner fin a la discriminación que sufren los guardias civiles, es equiparar y homologar las horas de trabajo realizadas anualmente entre el cuerpo de la Guardia Civil y Policía

Nacional. Nada justifica este agravio entre miembros de las Fuerzas Y Cuerpos de Seguridad del Estado. Nada impide comenzar a dar los pasos necesarios para esta homologación y equiparación. La situación actual no puede prolongarse por más tiempo.

Los guardias civiles son los únicos servidores públicos, y por tanto los únicos trabajadores y trabajadoras de servicios de emergencias que carecen de turnos de trabajo con cadencias fijas que permitan una correcta planificación del servicio, y una plena conciliación laboral y familiar.

La plena totalidad de los cuerpos policiales, desde el nacimiento de las policías autonómicas y desde hace varias décadas en la Policía Nacional tienen calendarizadas su jornada laboral con un cómputo de horas anuales y cadencias fijas de servicio. Es más, mientras los policías nacionales siguen avanzando en su jornada laboral, fruto del esfuerzo y diálogo entre la Dirección General de la Policía y sindicatos, en la Guardia Civil seguimos sin turnos de trabajo y realizando un mayor número de horas de servicio cada año sin ninguna compensación económica. Una discriminación que debe llegar a su fin.

1.1.2. Turnos de trabajo

Tal y como hemos argumentado anteriormente, se deben dar pasos decididos para implementar turnos de trabajo con cadencias fijas en todas las unidades de la Guardia Civil con un número mayor de treinta y cinco efectivos. Constituye un agravio no avanzar en esta dirección. La persistencia en esta situación está teniendo una incidencia muy negativa en la moral de las unidades de la Guardia Civil que no puede ser desconocida e ignorada en el Ministerio del Interior.

1.1.3. Agrupación de unidades

Se deben disponer de medidas organizativas para crear núcleos operativos que coordinen unidades de la Guardia Civil con un número menor de treinta y cinco efectivos, siendo estos operativos a efectos de RR.HH. para la adecuación de un turno de trabajo.

1.1.4. La jornada laboral en la llamada España Vacuada

Se debe reconocer el mayor sacrificio en aquellas zonas geográficas o unidades donde resulte de imposible aplicación la implantación de un turno de trabajo mediante un plus, que debe ir en consonancia con el problema de despoblación en la “España vaciada”.

Resulta chocante que mientras los poderes públicos reconocen esta situación y los efectos negativos de la ruralidad, no se extrapolen las medidas políticas que el Gobierno está adoptando al respecto a las circunstancias de los guardias civiles y sus familias.

1.2. Productividad.

El concepto retributivo sobre los incentivos al rendimiento (productividad) es la otra gran discriminación que sufren los guardias civiles; quienes ven cómo este complemento salarial es adjudicado entre el personal de las más altas escalas y empleos quedando el trabajo realizado por los agentes de base sin el merecido reconocimiento.

Mientras esta problemática se encuentra ampliamente superada en el resto de cuerpos policiales, en la Guardia Civil sigue siendo objeto de conflicto y especialmente fuente de desánimo entre los guardias civiles que prestan servicios operativos.

Por tanto:

1.2.1. Nueva Orden General sobre incentivos al rendimiento (productividad).

AUGC viene reclamando un reparto más justo e igualitario, que reconozca el servicio realizado en horas festivas y nocturnas, mediante la aprobación de una nueva norma. Una nueva norma con el rango suficiente sobre incentivos al rendimiento, que recoja todo lo que en este informe apuntamos, y establezca mecanismos de revisión y de evaluación del

sistema con participación de las asociaciones profesionales representativas.

Esta, al igual que ocurre con la jornada laboral y la implantación de turnos de servicio, es una cuestión superada en el resto de cuerpos policiales que operan en España donde existe “paz social” en cómo se adjudican los incentivos al rendimiento. Sin embargo, en la Guardia Civil viene siendo motivo de conflicto desde la llegada de las asociaciones profesionales al Consejo.

Incluso, en anteriores etapas se ha reconocido en sesión plenaria del Consejo de la Guardia Civil por parte de los máximos responsables del Cuerpo que este era un asunto pendiente, y que cuando hubiera capacidad presupuestaria se haría justicia en la asignación de las productividades. Pero la realidad es que cuando ha llegado la mencionada capacidad presupuestaria, a través de la firma y posterior proceso de equiparación salarial, este compromiso adquirido por la DGGC no ha sido ejecutado, volviendo a romperse la confianza en la gestión de las necesidades para con los guardias civiles y la atención a las demandas planteadas por AUGC.

1.2.2. Turnicidad

De la concordancia con el establecimiento de turnos de trabajo debe definirse el concepto de TURNICIDAD, al igual que disponen el resto de servidores públicos que trabajan en el sector de emergencias.

1.2.3. Territorialidad

Debido a la diversidad y la problemática con la que se encuentran los guardias civiles en función del lugar de destino en todo el ámbito nacional, debe disponerse del concepto de productividad de TERRITORIALIDAD, de manera similar al que podemos encontrar en la Policía Nacional.

1.2.4 Zona de Especial Singularidad

La declaración de ZONA DE ESPECIAL SINGULARIDAD, debe convertirse en una herramienta que el Ministerio del Interior debe poner en marcha para reforzar la seguridad pública allí donde sea necesario e impulsar otras medidas que den soporte a esta cuestión.

Además, el actual escenario conlleva a la implantación de otros tipos ilícitos como la propia corrupción de las instituciones públicas y/o de los funcionarios que las integran. Por este motivo urge la toma de decisiones.

AUGC viene trabajando incesantemente en los últimos años para que el área geográfica del Campo de Gibraltar, en el entorno del crimen organizado afincado en la Costa del Sol, sea declarada Zona de Especial Singularidad. De manera paralela, y significativamente desde el año 2018 también reclamamos esta medida para Cataluña, por la presión ejercida desde el entorno secesionista.

1.2.5. España Vacuada

AUGC reclama incentivos económicos y profesionales para los guardias civiles de la ESPAÑA 'VACIADA' puesto que en determinados territorios en los que es más difícil completar el Catálogo de Puestos de Trabajo y por lo tanto la presencia y las funciones del Estado no se pueden desarrollar con la calidad deseada.

Los datos son claros:

- La despoblación es un hecho para el 42 % de los municipios de España.
- El 85% de los españoles viven en un 20% del territorio nacional.

Debe replantearse el despliegue operativo y reconocer el trabajo de los guardias civiles en las zonas rurales y establecerse mecanismos de apoyo y ayuda a los entornos familiares de los guardias civiles.



DERECHO DE REPRESENTACIÓN

2.1. Introducción.

El objetivo debe ser, alcanzar las mismas garantías y herramientas para ejercer el derecho de representación en la Guardia Civil que en el resto de cuerpos policiales. No existe razón alguna para no equipar el modelo de relaciones laborales del que ya disponen los representantes de los policías, sin descartar el sindicalismo responsable, que resulta compatible con la actual naturaleza del Cuerpo.

Salvando estos obstáculos, las garantías deben ser idénticas en cuanto al tiempo para la acción asociativa otorgado a las asociaciones profesionales para ejercer el derecho de asociación profesional, así como en la manera de organizarse. Especial mención ha de hacerse a que los tiempos para ejercer las funciones asociativas representativas debe ser suficiente para todos y cada uno de los que tengan concedida la condición de representante. La actual configuración no permite el pleno ejercicio de la actividad de representación asociativa y por ello es inconstitucional.

Por tanto:

2.2.1. Homologación de los tiempos de representación

Se deben homologar e igualar los tiempos para ejercer el derecho de asociación profesional entre las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad Pública, Guardia Civil y Policía Nacional.

2.2.2. Flexibilidad y capacidad organizativa

Se debe dotar de flexibilidad y capacidad organizativa en estos tiempos a las asociaciones profesionales.

2.2.3. Dotación de recursos y locales

Se debe dotar de recursos, como locales asociativos, a cada una de las asociaciones profesionales representativas. Estos recursos actualmente están sufragados por cada organización.

2.2.4. Protección al derecho de representación

Se deben establecer garantías para que el efectivo ejercicio del derecho de representación no se vea vulnerado, o en todo caso menoscabado, a través de la acción disciplinaria.

Actualmente, los borradores que desarrollan la forma en el que los representantes de los trabajadores de la Guardia Civil han de ejercer su derecho supone, en cuanto éstos entren en vigor y sean de aplicación, el menoscabo de la actividad asociativa tal y como se venía conociendo hasta ahora. Lo que ha de ser un derecho a proteger, e incluso promocionar y fomentar, se ha convertido en una involución para las asociaciones profesionales.

No sólo el catálogo de derechos reconocidos a las asociaciones profesionales y representantes suponen ya de por sí una limitación importante respecto al que gozan otras organizaciones con los mismos fines y objetivos, como pueden ser los sindicatos policiales, sino que si se aprueban estas normas, la actividad asociativa quedaría con unas

condiciones y requisitos que impiden el desarrollo habitual de las tareas asociativas que ya de por sí hacen complicadas ejercer. Las normas que regulan este derecho de representación como elemento nuclear del derecho fundamental de asociación lo establecen sin que puede admitirse su limitación a través de normas reglamentarias.

Se puede abordar en tres frentes (Real Decreto, Orden Ministerial y/o Instrucción de desarrollo). La primera pendiente de aprobación por el Gobierno y la Orden Ministerial se está trabajando actualmente en el seno de la Guardia Civil (Grupos de Trabajo). AUGC ha expresado su posición al respecto que se dirige a lograr un marco amplio y suficiente, para que el ejercicio del derecho de asociación profesional no requiera de una acción heroica por cada representante asociativo o de un sacrificio de su esfera personal.

En resumen, es urgente disponer de días para el desarrollo de las actividades de las asociaciones profesionales como pasamos a desarrollar a continuación.

2.2. Actuación sobre el REAL DECRETO (que aún no ha sido aprobado).

Proponemos modificaciones, sobre todo relacionadas con el ejercicio del derecho de representación de los trabajadores, que principalmente afectan a los representantes provinciales, sobre los que parece que la redacción del proyecto de Real Decreto, trata de limitar al máximo dicho derecho. Con las propuestas que trasladamos, tratamos de aumentar el número de representantes que tendrían derecho a disponer de tiempo para el desarrollo de sus actividades asociativas.

2.2.1. Art. 12

Donde dice 20, debería decir 25.

Artículo 12. *Derecho a disponer de tiempo para el desarrollo de actividades relacionadas con la condición de vocal.*

Los miembros del Consejo de la Guardia Civil, en representación del personal de la Institución, dispondrán de un crédito mensual de

veinticinco días para el desarrollo de actividades relacionadas con su condición.

No obstante lo anterior, podrán acumular crédito mensual de diferentes vocales de la candidatura, previa comunicación a la Dirección General de la Guardia Civil.

2.2.2. Art. 13

Punto 1 donde dice crédito mensual de tres días debe decir de cinco días.

Donde dice treinta y cinco debe decir cincuenta.

En este apartado, todos, con independencia de escala deben ser 20 días por vocal obtenido (no debe haber diferencia, dado que con la actual redacción, parece que se quiere restar valor a los vocales obtenidos en la escala de cabos y guardias, cuando es un hecho que la obtención de los mismos “cuesta” mayor número de votos. Por eso lo ideal sería una redacción más simple).

Punto 2. Este punto debe modificarse, debiendo ser la designación como hasta la fecha, mensual (Pasar a una designación por períodos de tres meses, condiciona y complica la designación de los días, entorpeciendo el ejercicio del derecho de representación de los guardias civiles).

Punto 4. Donde dice hasta 20, debe decir hasta 30.

Artículo 13. *Derecho a disponer de tiempo para el desarrollo de actividades relacionadas con la condición de representante.*

1. Las asociaciones profesionales que hayan obtenido al menos un vocal en el Consejo podrán designar representantes, que tendrán derecho a disponer de un crédito mensual de cinco días para el desarrollo de actividades relacionadas con su condición, conforme a la siguiente distribución:

a) Cincuenta representantes por cada asociación profesional.

b) Adicionalmente:

1. Veinte representantes por cada vocal que haya obtenido.

2. Su designación se realizará por períodos mensuales, salvo causas justificadas.

3. No obstante lo anterior, cada asociación profesional, previa comunicación a la Dirección General de la Guardia Civil, podrá designar menos representantes del número señalado, en cuyo caso el crédito de tiempo mensual correspondiente podrá acumularse al de quienes se designen conforme a lo siguiente:

a) Con carácter general, cada representante podrá acumular tiempo hasta un máximo de siete días al mes.

b) Designar hasta cinco representantes, miembros de su máximo órgano de representación, que podrán acumular hasta quince días al mes.

4. Adicionalmente, quien sea representante legal de cada asociación profesional que haya obtenido representación en el Consejo, dispondrá de un crédito mensual de hasta treinta días para el desarrollo de actividades relacionadas con su condición, mientras ocupe dicho cargo.

Cuando fuere vocal del Consejo, dicho crédito mensual podrá ser utilizado por otro miembro del máximo órgano de dirección de la asociación profesional, por períodos anuales.

5. Los créditos de tiempo establecidos en el apartado anterior y en el artículo 12 que no sea solicitado podrá ser empleado para las acumulaciones señaladas en el apartado 3.

2.2.3. Art. 14

Punto 4: eliminarlo, en línea con la propuesta de modificación del Punto 2 del artículo, y que la designación sea mensual (como en la normativa actual).

Artículo 14. Normas sobre el uso del crédito de tiempo.

1. No se podrá hacer uso del crédito de tiempo regulado en el artículo 13 durante los periodos de permiso en fechas señaladas.

La prohibición señalada en el párrafo anterior no será de aplicación a los representantes señalados en el artículo 13.4.

2. Quienes sean representantes del artículo 13.3.a) no podrán acumular días, durante los meses en los que se hayan fijado turnos de vacaciones de verano.

3. Los miembros del Consejo de la Guardia Civil y representantes de las asociaciones que se designen para asistir a las reuniones convocadas por la Guardia Civil tendrán derecho a la concesión de un permiso. La asistencia a las reuniones a los grupos de trabajo establecidos en el artículo 7 y 8 se realizará a través del nombramiento de una comisión de servicio.

El cómputo de los créditos de tiempo y permisos recogidos en este artículo, su transformación en horas de servicio, en su caso, y su consideración a efectos del cumplimiento del horario semanal y del régimen de descansos se regirá por la normativa que regule la jornada y horario de servicio del personal de la Guardia Civil. En todo caso quedará garantizado el derecho al descanso semanal.

2.3. Actuación sobre el proyecto de ORDEN MINISTERIAL que desarrollará el REAL DECRETO.

2.3.1. Art.10

Debe añadirse el art. 14.3 del Real Decreto para asegurar que los grupos de trabajo aquí regulados aseguran la presencia de los representantes de la asociación en comisión de servicio así mismo se debe garantizar que las asociaciones con 4 o más vocales puedan contar con hasta dos representantes.

Artículo 10. Organización de los grupos de trabajo.

1. La organización y funcionamiento de los grupos de trabajo en los que participen asociaciones profesionales se regirá por las instrucciones que dicte la autoridad convocante de los mismos y, en todo caso:

a) La autoridad que coordine el grupo de trabajo será quien fije las fechas para las reuniones y se encargará, en su caso, de elaborar y difundir entre los participantes los documentos necesarios para su correcto funcionamiento.

b) La Oficina de Apoyo al Consejo de la Guardia Civil auxiliará a quien coordine cada grupo de trabajo en aquellos aspectos logísticos que precise para la celebración de las reuniones, así mismo, será el canal a través del cual se materializará la comunicación con las asociaciones profesionales convocadas.

2. La participación de las asociaciones será voluntaria y se materializará mediante la asistencia presencial o telemática de un representante por asociación convocada, o dos representantes por asociación convocada en el caso de que la misma hubiese obtenido 4 o más vocales del Consejo. Dicha asistencia se realizará a través del nombramiento de una comisión de servicio.

2.3.2. Art.13.

Debe añadirse un apartado en el que se recoja que durante dos veces al año y con objeto de asistir a reuniones de carácter nacional recogidas en los correspondientes estatutos de las asociaciones profesionales el crédito se verá incrementado en hasta dos días adicionales por un representante por provincia (esto ya venía en la normativa anterior)

Artículo 13. Acumulación de crédito de tiempo.

1. Se podrá acumular crédito de tiempo en diferentes representantes con los límites fijados en el artículo 12 y 13 del Real Decreto ____/2021, de ____ de _____. El crédito acumulable procederá:

a) de las renunciaciones del crédito de tiempo de los miembros del Consejo de la Guardia Civil.

b) de las renunciaciones del crédito de tiempo de quienes sean representantes legales de la asociación y de los miembros del máximo órgano de dirección de la asociación profesional que por periodos anuales hayan sido designados conforme el artículo 13.4 del Real Decreto ____/2021, de ____ de _____.

c) de la designación de menos representantes de los que les correspondería a una asociación tras la aplicación de los criterios

aplicados en el artículo 13.1 del Real Decreto ____/2021, de ____ de ____.

d) del crédito de tiempo que no pueda disfrutarse por la aplicación de la limitación recogida en el artículo 17.

2. La acumulación en una persona de varios cargos de los recogidos en los artículos 12 y 13 del Real Decreto ____/2021, de ____ de ____, no dará derecho a superar el tiempo máximo mensual señalado para el que tenga reconocido más días mensuales de disfrute.

3. Durante dos veces al año, y con objeto de asistir a reuniones de carácter nacional recogidas en los correspondientes estatutos de las asociaciones profesionales, el crédito se verá incrementado en hasta dos días adicionales para un representante por cada provincia.

2.3.3. Art. 14

Debe desaparecer el término trimestral pasando a ser mensual.

Debe quedar claro que la autorización de uso de los días, debe ser realizada por el Mando de Personal, y no por los Jefes de Comandancia (como se pretende en el peligroso artículo 15).

Debe añadirse las causas justificadas, aquellas que imposibiliten para prestar servicio o encontrarse en cursos de formación, ascenso, especialización y comisiones de servicio, así como cualquier otra de índole asociativo.

Artículo 14. *Designación del personal de las asociaciones que dispondrán de crédito de tiempo.*

1. Para ejercer el derecho a hacer uso del tiempo será condición necesaria figurar inscrito como miembro del órgano máximo de representación nacional, representante legal o representante, según los casos, en el Registro de Asociaciones Profesionales de Guardias

Civiles.

2. En periodos de referencia mensuales, las asociaciones profesionales que hayan obtenido al menos un vocal en el Consejo remitirán una relación nominal con el personal que se propone para que disponga de tiempo para el desarrollo de actividades relacionadas con la condición de vocal o representante regulado en los artículos 12 y 13 del Real Decreto ____/2021, de ____ de_____, ordenados por su unidad de destino, consignando su condición de vocal del Consejo de la Guardia civil, de representante legal de la asociación, de miembro de máximo órgano de representación de la asociación o de representante y el crédito de tiempo mensual asignado, así como los días en que hará uso del mismo.

3. Este listado tendrá entrada en la Oficina de Apoyo al Consejo antes del tercer día del mes anterior al inicio del periodo de referencia mensual en el que se pretenda hacer uso del referido crédito de tiempo.

Asimismo, se reflejarán en este listado las renunciaciones de crédito de tiempo conforme al artículo 11.

4. El Mando de Personal comunicará a la asociación su conformidad con la designación del personal del apartado 2 o solicitará su subsanación antes del décimo día del periodo mensual en cuestión, debiendo remitir las asociaciones el listado subsanado, en su caso, antes del decimosegundo día del mismo periodo mensual.

5. Las asociaciones podrán, con carácter excepcional y por causas justificadas sobrevenidas no imputables al representante, al vocal o a la asociación, proponer, por la misma vía, variaciones en la designación autorizada. Se considerarán causas justificadas, aquellas que imposibiliten para prestar servicio o encontrarse en cursos de formación, ascenso, especialización y comisiones de servicio, así como cualquier otra de índole asociativo.

2.3.4. Art. 15

Debe ELIMINARSE ESTE ARTÍCULO 15, dado que:

- La autoridad competente para la autorización, debe ser el Mando de Personal.
- No se puede “vincular” el uso de los días de crédito de tiempo para el ejercicio del derecho de representación, a la normativa de vacaciones, y mucho menos, llamarlo “disfrute”: dicho tiempo, es tiempo de trabajo.

2.3.5. Art. 16

Debe ELIMINARSE ESTE ARTÍCULO 16: supone un grave intento de limitar el ejercicio del derecho de representación, limitando el uso del tiempo dedicado a la representación de los Guardias Civiles, recogido en la Ley 11/2007.

2.3.6. Art.17

Debe ELIMINARSE este artículo 17, limita el ejercicio del derecho a la representación recogido en la Ley 11/2007.

2.3.7. Art.18

Debe modificarse el texto de manera que se garantice que haya locales asociativos a disposición de las asociaciones profesionales dentro de las Comandancias y unidades similares.

Artículo 18. Locales para uso de las asociaciones profesionales representativas.

1. En todas las Comandancias o unidades similares, se dispondrán locales o dependencias para ser cedidos en uso individual a las asociaciones profesionales representativas que lo soliciten, por medio de la oportuna autorización administrativa de la persona titular de la Dirección General de la Guardia Civil; todo ello en cumplimiento de la

disposición adicional segunda del Real Decreto ____/2021, de ____ de ____.

La solicitud de autorización administrativa se presentará en la Comandancia correspondiente y en esta autorización se fijarán las condiciones de uso y las causas de su revocación.

2. En la sede de la Dirección General se dispondrá de locales de uso individual para su uso por cada asociación profesional representativa, en los términos previstos en el párrafo anterior.

3. En el caso de que una asociación dejara de tener condición de representativa no podrá seguir haciendo uso del local.



CUMPLIMIENTO ÍNTEGRO DEL ACUERDO DE EQUIPARACIÓN SALARIAL

AUGC solicita el cumplimiento íntegro del acuerdo de equiparación salarial publicado en el BOE, partiendo de una nueva auditoría transparente.

La auditoría falló, entre otras cuestiones, por falta de información de la Generalitat sobre los salarios de los Mossos. Por este motivo, la auditoría ha de volver a realizarse para comprobar puesto a puesto de trabajo los salarios entre funcionarios policiales.

Por tanto, queda pendiente:

- 1** | La tramitación de una ley para que en el futuro no se produzcan desigualdades salariales como la que padecíamos.
- 2** | El desarrollo de procesos para la incorporación al servicio de miembros de la Guardia Civil en situación de reserva sin destino.
- 3** | La revisión de las cantidades destinadas al proceso de equiparación salarial.

En este sentido, hemos de recordar que el Tribunal Supremo ha admitido sendos recursos judiciales de AUGC para el pleno cumplimiento del acuerdo de Equiparación Salarial.

3.1. Asignación de las cantidades del tercer tramo de Equiparación Salarial en Guardia Civil.

3.1.1. Las “regularizaciones” del CES como objetivo de la Dirección General.

En la Comisión Técnica de Seguimiento del Acuerdo de Equiparación Salarial (ámbito Guardia Civil), celebrada el 27 de julio de 2020, la DGGC imponía su criterio para usar parte de las cantidades económicas para aplicación del acuerdo de equiparación salarial, para acometer una serie de medidas, al objeto de “regularizar” el CES de una serie de puestos de trabajo.

Unas regularizaciones que, en principio, AUGC veía con buenos ojos, puesto que era necesario compensar el CES de determinados puestos de trabajo que con el tiempo habían ido perdiendo nivel presupuestario, además de la necesidad de acometer una reforma y dar publicidad al Catálogo de Puestos de Trabajo, cuestión indispensable para la dicotomía salario-puesto de trabajo.

Sin embargo, la DGGC decidió incluir regularizaciones de puestos de trabajo que no estaban contemplados. Su finalidad era aumentar salarios de

quienes ocupan los puestos más altos del organigrama, a pesar de que estos ya están sobradamente por encima de sus homólogos en los cuerpos policiales autonómicos, pues no podemos perder de vista que este es el fin del acuerdo firmado y publicado en el BOE.

La otra cuestión que debía abordarse en este tercer, y último tramo, era la asignación de los “incentivos al rendimiento del personal de la Guardia Civil” la denominada “Productividad”. Este complemento debería vincularse al personal operativo que presta servicio en el régimen general, para que se hiciese efectivo un aumento en la productividad que percibe el personal de la Guardia Civil en régimen general, pues son quienes prestan servicios nocturnos, festivos, o en fechas señaladas, de modo que fuese similar a la percepción por turnicidad que perciben los componentes de la Policía Nacional.

Y así, sin alcanzar un acuerdo y con AUGC levantándose de la Mesa Técnica en el ámbito de la Guardia Civil, se aprueba de manera injusta y beneficiando claramente a los altos mandos del cuerpo, el tercer tramo. Con una regularización del CES, un aumento de las cantidades por empleos, y una productividad que no va dirigida a gratificar como merecen los servicios en días festivos, horarios nocturnos y fechas señaladas de especial significación.

Este escenario, contrasta duramente con lo ocurrido en la otra dirección general, la de la Policía, donde los tres tramos se reparten de manera lineal, a excepción de una pequeña cantidad económica a favor de la escala de subinspección en el tercer tramo, y lo que es más importante, este reparto se realiza mediante el diálogo y el consenso, para llegar a un acuerdo entre todas las partes.

De este modo, por parte de la DGGC, y pese a tener la oposición de la asociación mayoritaria y con mayor número de vocales en el Consejo de la Guardia Civil, se impuso “el rodillo”, y se aprobó llevar a cabo las actuaciones que se detallan a continuación, si bien una de ellas, la que afectaba al empleo de Cabo, finalmente no fue aceptada por la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR), órgano que debe dar su aprobación a los aumentos salariales de los funcionarios.

- 1 Igualar el CES a aquellos guardias civiles que prestan servicio en unidades de protección y seguridad, así como en salas de operaciones y del 112, con el de seguridad ciudadana. Desde AUGC llevamos años reclamando que se adopte esta medida que, por otra parte, ya era una realidad en algunas de dichas unidades, a consecuencia de diversas sentencias judiciales.
- 2 Dotar de CES de especialistas al personal que presta servicio en Destacamentos de automovilismo o armamento.
- 3 Incentivar a oficiales, suboficiales o cabos que son Jefes de unidad, por sus responsabilidades en el ejercicio del mando.
- 4 Gratificar las responsabilidades consiguientes con el ejercicio del mando, de aquellos Jefes encuadrados en unidades de especialistas que no tienen un CES diferenciado de jefe.
- 5 Homologar el CES de las dotaciones de Jefe de Área, Servicio o Grupo, Director de Centro Docente, profesores, interventores de armas, etc.
- 6 Compensar la diferencia en el complemento específico general (CEG) existentes en empleos de cabo 1º y cabo. AUGC considera esta medida justa, pero se debería de haber intentado ejecutar con otras partidas presupuestarias, no con las del acuerdo de equiparación salarial, ya que la misma suponía detraer de la cantidad total a repartir en 2020 alrededor de 700.000 euros. Finalmente esta fue la medida no aceptada por la CECIR.
- 7 Incrementar el CES de los brigadas para evitar la escasa diferencia existente entre los empleos de sargento 1º y brigada. Al igual que la anterior, AUGC considera esta medida justa, pero se debería de haber ejecutado con otras partidas presupuestarias, ya que la misma ha supuesto detraer de la partida a repartir en 2020 del acuerdo de equiparación salarial, alrededor de 1.800.000 euros.

- 8** | Suprimir el Grupo 2 de especialistas para integrarlos en el Grupo 1.
- 9** | Integrar a especialistas del Grupo 6 en el Grupo 5.
- 10** | Incorporar en el Grupo 5 a suboficiales, cabos y guardias civiles destinados en Presidencia del Gobierno y los escoltas de la Directora General.
- 11** | Incorporar a los suboficiales, cabos y guardias civiles instructores o monitores en el Grupo 9 de especialistas.
- 12** | Incentivar los puestos de trabajo de Facultativos Superiores y Técnicos.
- 13** | Gratificar al personal de Prevención de Riesgos Laborales incorporándolos al Grupo 9; Igualar el CES de los Oficiales de PRL a otros Jefes de Grupo de Apoyo.
- 14** | Crear la figura del suboficial Jefe de Intervención de Armas y Explosivos.
- 15** | Primar el ejercicio del mando por parte de los oficiales Jefes de Unidad.
- 16** | Incrementar el CES del personal especialista del UCOMA para igualarlo al del resto de personal de las unidades de investigación de los Servicios Centrales.
- 17** | Unificar el CES de los distintos guías caninos, como guía multifunción. Con esta medida, la DGGC, pretendía que todos los guías caninos pasarán a estar encuadrados en el grupo 7, como guías multiperros, implicando que unos tendrían un aumento mensual en el CES de 93,82 euros... mientras que los actuales guías caninos de explosivos, hubiesen visto reducido su CES mensual en 93,78 euros. AUGC se opuso en todas las reuniones a esta reducción de CES, y fuimos los únicos que propusimos como solución alternativa, la de declarar esos puestos de trabajo a extinguir, y que no tuviesen esta reducción en sus retribuciones, solución que finalmente se ha aplicado por parte de la DGGC.

- 18** | Incorporar en el Grupo 7 al personal especialista de los Equipos del SEPRONA. Desde AUGC, en nuestra propuesta solicitamos que esta medida afectará también al resto de personal de dicha especialidad.
- 19** | Incorporar a los especialistas de Resguardo Fiscal en el Grupo 8, así como los de Seguridad Ciudadana que prestan servicio en puertos y aeropuertos.
- 20** | Incorporar en el Grupo 10 al personal que presta servicio en el SEPROSE y en los Servicios de Gestión Económica y Contratación.
- 21** | Compensar las responsabilidades de mando a los suboficiales y cabos que lo ejercen en grupos informáticos, de armamento o de material móvil.
- 22** | Incentivar los puestos de trabajo ocupados por suboficiales y cabos mayores.
- 23** | Además, se ha implementado una última medida consistente en crear las segundas jefaturas (en puestos de seguridad ciudadana y destacamentos de tráfico), aumentando el CES de dichos puestos de trabajo, igualándolos al del respectivo jefe de Unidad. Esta medida ha generado no poca controversia, y a buen seguro lo va a seguir haciendo: desde AUGC venimos advirtiendo desde que se conoció el propósito de la Dirección General, que esta medida debe necesariamente venir acompañada de una clara regulación de las funciones y cometidos de jefes y segundos jefes, ya que estas afectan a aspectos fundamentales como la conciliación familiar, jornada laboral, o retribuciones. Además, se ha hecho creando nuevos agravios: no se ha explicado el motivo por el cual en algunas unidades se crea segunda jefatura para puestos de trabajo de determinados empleos, y en otras similares no, y por otro lado, se ha hecho “olvidando” al personal de las especialidades de la Guardia Civil (a excepción únicamente de Tráfico).

3.1.2. Reparto del resto del tercer tramo: coeficientes por empleos.

La decisión adoptada por la DGGC, con la oposición de AUGC, fue de realizar el reparto de la cantidad restante de aproximadamente 110.357.000 euros, no de manera lineal como en el primer y segundo tramo, sino aplicando coeficientes por empleos, lo que se traduce en las cantidades que se detallan a continuación:

EMPLEO	COEFICIENTES DGGC	SUBIDA CES MENSUAL
General	1,50	156,64 euros
Coronel	1,50	156,64 euros
Teniente Coronel	1,50	156,64 euros
Comandante	1,50	156,64 euros
Capitán	1,45	151,43 euros
Teniente	1,45	151,43 euros
Suboficial Mayor	1,40	146,22 euros
Subteniente	1,35	140,98 euros
Brigada	1,35	140,98 euros
Sargento 1º	1,30	135,75 euros
Sargento	1,30	135,75 euros
Cabo Mayor	1,25	130,54 euros
Cabo 1º	1,20	125,31 euros
Cabo	1,20	125,31 euros
Guardia Civil	1,00	104,41 euros

Este “reparto” realizado en la Guardia Civil, primando aumentar más el CES según se sube en la pirámide jerárquica del Cuerpo, choca frontalmente, con lo ocurrido en Policía Nacional, donde el reparto se ha realizado de manera prácticamente lineal, y se ha traducido en las cantidades que se detallan a continuación:

Escalas / Categorías	SUBIDA CES MENSUAL
Comisario Principal, Comisario, Facultativo, Inspector Jefe, Inspector	109,78 euros
Subinspector y Técnico	114,17 euros
Oficial de Policía y Policía	109,78 euros

3.1.3 El reparto de la productividad. El 10% de la cantidad total destinada a la Equiparación Salarial.

Una vez culminado el proceso de equiparación salarial en la cantidad económica perteneciente al CES, quedaba pendiente el diez por ciento asignada al complemento de productividad. En lo que se refiere al reparto de la **cantidad destinada a productividad** en el tercer tramo, la Dirección General de la Policía asignó en 2020 dichas cantidades entre todos los policías, del mismo modo que las cantidades del primer y segundo tramo, es decir, **de manera lineal**, suponiendo una cantidad mensual a percibir de 15,12 euros, a lo que hay que sumar el primer y segundo tramo, de los años 2018 y 2019 respectivamente.

Sin embargo, en una interpretación malintencionada, la DGGC eliminó la productividad por equiparación salarial de las nóminas de los guardias civiles. Como decimos, esta situación no se ha producido en la Policía Nacional.

Esta medida fue adoptada en el primer trimestre del año 2021, y refrendada en la nueva Orden General número 4 de 12 de febrero de 2021, por la que se regulan los incentivos al rendimiento del personal de la Guardia Civil.

Lejos de utilizar este presupuesto para incentivar, motivar y premiar a

quienes realizan servicios operativos, nuevamente se ha establecido un reparto diferente entre Guardia Civil y Policía Nacional, donde se consolida este plus salarial. Para la Guardia Civil, se elige otra opción y se redacta una orden general que adolece de los mismos errores que la norma anterior en cuanto a su complejidad e ininteligibilidad, generando de nuevo un galimatías normativo, que quiebra el principio de buena regulación.

Pero además, el trabajo operativo de los guardias civiles vuelve a no ser valorado; cuestión que ha sido objeto de debate durante los últimos años, llegando incluso en el año 2014 a reconocer, por quienes estaban al frente por entonces de la DGGC, que esta situación era un agravio que se eliminaría cuando se dispusiera del presupuesto económico necesario. Finalmente, no hubo acuerdo y se impuso la supresión de la productividad por equiparación salarial para los guardias civiles.

3.1.4 Cumplimiento de las cláusulas Tercer y Octava del Acuerdo de Equiparación Salarial.

Es obligado dar cumplimiento a lo establecido en las cláusulas Tercera y Octava del Acuerdo de Equiparación Salarial firmado con sindicatos de Policía y asociaciones profesionales de la Guardia Civil.



PLAN DE MODERNIZACIÓN PARA LA GUARDIA CIVIL

El proceso de modernización de la Guardia Civil no admite más demora. Tanto por cuestiones operativas en su despliegue territorial, las infraestructuras, vehículos y material policial deben ser adaptados a las necesidades que exige el ciudadano y el servicio policial que realizamos.

Este proceso de modernización implica, de manera urgente, mejorar los procedimientos, por ejemplo para la adquisición de material policial, así como adjudicaciones para las realizaciones de obras en dependencias oficiales. Se trata, pues, de introducir en cada uno de los procesos de la institución mecanismos más transparentes y eficientes en la provisión de todo lo necesario para el desarrollo del ejercicio de nuestra profesión como guardias civiles, entre otros aspectos.

En este sentido, AUGC desea colaborar en la planificación estratégica del Cuerpo para los próximos años, precisamente en los ámbitos propios del ejercicio del derecho de asociación profesional, en lo social, lo económico y lo profesional

4.1. Infraestructuras

En Seguridad Ciudadana, solo 28.400 del total de componentes de la Guardia Civil están destinados en los 1.942 cuarteles que hay en España. Y si descendemos a la ocupación, nos encontramos con **casos donde hay puestos en los que solo hay un guardia civil, muchos con dos, tres o cuatro, según el catálogo de puestos de trabajo.**

A esto le tenemos que sumar el resto de efectivos que están en especialidades como la Agrupación de Tráfico, SEPRONA, Policía Judicial... además de los mandos o quienes realizan labores burocráticas y no están de cara al ciudadano.

Casi la mitad de los acuartelamientos están en una situación mala o regular, y los guardias civiles necesitan unas instalaciones modernas y funcionales para ejercer su profesión, que además cumplan con las normas urbanísticas. Y está será una de nuestras demandas en el Consejo de la Guardia Civil, ya que para ayudar a reparar los daños económicos y sociales causados por la pandemia de coronavirus, la Unión Europea han acordado un plan de recuperación que liderará el camino hacia la salida de la crisis y sentará las bases para una Europa moderna y más sostenible, y por supuesto los guardias civiles no pueden quedar fuera de este plan en cuanto a infraestructuras y medios policiales.

Este presupuesto, que es el mayor estímulo financiero jamás puesto en marcha por el Parlamento Europeo, y debe dar una solución al Reto Demográfico en la “España Vaciada”. En la Guardia Civil, el 28% de sus instalaciones tiene más de 50 años de antigüedad, el 52% entre 20 y 50 años, el 16% restante cuenta con menos de 20 años.

AUGC solicita del Ministerio del Interior la atención sobre este asunto para acometer la modernización general de los cuarteles y dependencias policiales, mediante obras de construcción de nuevas instalaciones o de gran reforma en las dependencias existentes. Iniciado este proceso debe cohonestar con el diseño de nuevas tipologías de las dependencias que se acomoden a la nueva realidad de la España vaciada, y a la digitalización de los procesos de prestación de servicios policiales.

4.2 Vehículos policiales

La pregunta a realizar sería: ¿por qué la Guardia Civil no cuenta con un servicio bajo la modalidad renting para la adquisición y mantenimiento de los vehículos patrulla? ¿Por qué, siendo un mismo Ministerio, no se dan pasos para centralizar las compras en los cuerpos policiales de ámbito estatal?

Con el objetivo indicado de modernización de la Guardia Civil y con la intención de adaptar las infraestructuras y equipamientos policiales a la nueva realidad, este debe ser un paso de obligado cumplimiento.

Desde AUGC demandamos que así sea, ya que está suficientemente probado que, además de un ahorro para la Administración, supone una mayor seguridad para los y las guardias civiles.

Y no solo por la renovación de la flota de vehículos policiales que supondría esta medida, sino por la adaptación a las necesidades, como por ejemplo, la incorporación de un mayor número de los denominados “vehículos mamparas” para el traslado de detenidos en condiciones aptas para el servicio y la seguridad.

4.3 Material policial

Es de vital importancia que quienes desarrollan funciones policiales se sientan protegidos, con el material adecuado y en óptimas condiciones para ejercer su función.

Desde AUGC hemos venido reclamando, no solo la dotación individual de un chaleco antibalas para cada agente si no que además sea de la talla y morfología adecuada. Además, seguimos demandando la entrega de pistolas Taser y defendemos su utilización, ya que se han demostrado eficaces en numerosas intervenciones donde la peligrosidad de la intervención y proporcionalidad que hemos de aplicar como agentes de la autoridad se ven comprometidas si se ha de utilizar el arma reglamentaria.



MODELO POLICIAL: NUEVO DESPLIEGUE TERRITORIAL OPERATIVO

Ni la Dirección General de la Guardia Civil ni el Ministerio del Interior han activado el Plan de Redistribución Territorial que lleva años de cajón en cajón y que pretendía agrupar puestos para que hubiera más de 25 efectivos por acuartelamiento.

La realidad es que un 83,9% de los acuartelamientos de la Guardia Civil disponen de 20 o menos efectivos. Y esto no es operativo. Las incidencias que han de ser atendidas por una única patrulla, y que a menudo incluyen hasta 40 municipios, de la misma manera que la extensión de terreno es prácticamente inabarcable.

En una España con un 90% de territorio rural en el que habita aproximadamente un 20% de su población. En una gran mayoría de los 8.000 municipios del país la seguridad depende exclusivamente de la Guardia Civil, porque no cuentan ni con Policía Nacional (presente en teoría solo en pueblos de más de 20.000 habitantes), ni pueden permitirse una policía local.

Si a esto, le sumamos que la Ley de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad data del año 1986, aprobada en un contexto social muy diferente al de la actualidad, y con una delincuencia cada vez más organizada y peligrosa, las consecuencias son un modelo policial obsoleto y que, por tanto, necesita reformas urgentes.

AUGC apuesta por una mayor operatividad, una nueva ley de seguridad pública que ponga orden a la desconfiguración que, reforma tras reforma y las numerosas cesiones de competencias han ido menoscabando el papel de la Guardia Civil.

Es necesario delimitar las competencias y demarcaciones policiales, a la par que reagrupar aquellas unidades con insuficiente número de personal en unidades que permitan disponer de un verdadero potencial de servicio para atender las necesidades de los ciudadanos, a la vez que permita la conciliación laboral y familiar para los guardias civiles y sus familias.



CÓDIGO PENAL MILITAR

Es este uno de los puntos irrenunciables para los guardias civiles, y además el de más fácil comprensión y que no debe causar a nadie ningún tipo de rechazo ideológico, toda vez que no se pide la supresión del Código Penal Militar para los guardias civiles, sino el regreso al status quo de la última reforma, en el que se disponía que el Código Penal Militar no se aplicaría a los Guardias Civiles en el ejercicio de su actividad policial, añadiendo una simple modificación para que se asiente la voluntad del legislador sin que las interpretaciones jurídicas puedan alterar los principios recogidos en su redacción.

Por ello, se solicita que la redacción del artículo que se refiere al ámbito de aplicación del Código Penal Militar para los guardias civiles se especifique con claridad que sus preceptos afectarán a los miembros del Cuerpo que ejerzan funciones militares en el extranjero que el Gobierno les encomienden, así como en casos de declaración de estado de excepción, sitio o en tiempos de guerra.

De esta manera, debemos acabar con la aplicación del Código Penal Militar para castigar conductas en las que los guardias civiles ejercían funciones policiales, o incluso en su tiempo libre,, actividades sociales y familiares y otras tantas situaciones alejadas del ámbito profesional en las que hemos visto tristemente cómo hechos que en la jurisdicción civil hubieran supuesto un sencillo apercibimiento, han propiciado que un

Propuestas para la modernización, mejora y homologación de los guardias civiles

miembro de la Guardia Civil acabe cumpliendo condenas de privación de libertad en prisiones militares.

En este sentido, es preciso recordar las iniciativas legislativas que el propio Grupo Parlamentario que sustenta al Gobierno presentó en sede parlamentaria. Su contenido garantizaba un marco regulador penal correcto y respetada los principios de taxatividad y certeza, que con la redacción actual quedan absolutamente desvirtuados



RECLASIFICACIÓN AL GRUPO B

El primer paso que se ha de dar es la modificación de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil, a través de la cual se realizarán las modificaciones oportunas para la inmediata y plena homologación al régimen de personal de la Policía Nacional, del personal de la Guardia Civil, previstas en la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional y al régimen regulado en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto-Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, para la modernización de la carrera profesional de los guardias civiles. Con esta modificación se unifican los requisitos de acceso a las escalas de Suboficiales y de Cabos y Guardias del cuerpo de la Guardia Civil con los de las categorías de Subinspector y de Policía del Cuerpo de la Policía Nacional.

Se introduciría una modificación parcial del artículo 105, apartado 2, que queda redactado de la manera siguiente:

2. A efectos retributivos y de fijación de los haberes reguladores para la determinación de los derechos de Seguridad Social que correspondan, se aplicarán las siguientes equivalencias entre los empleos y los grupos de clasificación de los funcionarios al servicio de las Administraciones Públicas:

Teniente General a teniente: Grupo A (Subgrupo A1).
Suboficial Mayor a Sargento: Grupo A (Subgrupo A2).
Cabo Mayor a Guardia Civil: Grupo B. SIN GASTO PARA EL ESTADO.

En consecuencia, los funcionarios de las Escalas Básicas de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado que estuvieran integrados en el Subgrupo C1, pasarían a percibir el sueldo correspondiente al Grupos B del Real Decreto Legislativo 5/2015, pero el exceso que el sueldo del nuevo Grupo tuviera sobre el sueldo del Grupo anterior, ambos referidos a 14 mensualidades, se deduciría de sus retribuciones complementarias, de forma que se percibieran idénticas remuneraciones globales respecto a la situación anterior.



GUARDIAS CIVILES RETIRADOS

8.1 Eliminación del copago farmacéutico para los usuarios pensionistas y sus beneficiarios del Instituto Social de las Fuerzas Armadas (ISFAS)

Los guardias civiles retirados, así como jubilados, es decir el colectivo de pensionistas de Clases Pasivas pagan el 30% de los medicamentos cuando en el régimen general de la Seguridad Social los jubilados están prácticamente exentos de ese tramo.

No parece razonable, que al acabar la vida profesional un guardia civil siga pagando el 30% de los medicamentos a diferencia de los pensionistas de otros regímenes de la Seguridad Social que al jubilarse no deben pagarlos.

Mediante la acción legislativa se debe poner fin a este agravio comparativo, que se hace más gravoso para quienes disponen de las rentas más bajas. Limita y cercena el acceso a la prestación farmacéutica por parte de los pensionistas de Clases Pasivas y sus beneficiarios.

8.2 Ayudas en la Acción Social del Cuerpo

Desde AUGC venimos reclamando el aumento de las ayudas aplicadas a través de los planes de Acción Social, puesto que en los últimos años se han recortado drásticamente las ayudas a percibir, especialmente en lo que afecta al personal retirado. Además, las ayudas económicas que recibe la Policía Nacional son mayores que en Guardia Civil, justificados estas diferencias por la dotación de pabellones oficiales, sin embargo esto es una medida que no afecta a la totalidad de los miembros de la Guardia Civil, que en la mayoría de las ocasiones la utilización requiere un desembolso económico inicial por parte del adjudicatario debido al estado de las viviendas oficiales, y además esta función obedece a la propia naturaleza militar de la Guardia Civil y al servicio que presta en el entorno rural.

Reiteradamente hemos venido reclamando ante la Administración acabar con esta desigualdad. No parece razonable que se retiren ayudas al colectivo más vulnerable.



RECONOCIMIENTO A LOS GUARDIAS CIVILES QUE INICIARON EL CAMINO HACIA EL DERECHO DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL

A pesar, de que el Consejo de la Guardia Civil aprobó en el segundo Pleno del año 2021 un merecido reconocimiento a los guardias civiles que iniciaron el camino para la consecución del derecho de representación y la legalidad de las asociaciones profesionales en el Cuerpo, para AUGC este no es final del camino, sino un hito más hasta lograr el pleno reconocimiento institucional y profesional para estos servidores públicos que con sus valores democráticos abrieron el camino para lograr una Guardia Civil más operativa, transparente y moderna.

Sin embargo, como decimos para AUGC este reconocimiento es insuficiente, pues entre otras cuestiones no contó con la participación de los guardias civiles protagonistas de las acciones que marcaron el inicio de lo que hoy es el derecho de asociación profesional en la Guardia Civil. Por tanto, AUGC reclama al Ministerio del Interior que inicie los trámites oportunos para otorgar la condecoración al “Mérito de la Guardia Civil” a estos servidores públicos, en busca del reconocimiento institucional que merecen; y que la imposición de esta condecoración se realice en acto público con la participación y voz del sargento José Morata Gargallo y del resto de miembros del Cuerpo expulsados por promocionar la conquista de derechos que hoy se ejercitan en la institución, y que han servido para mejorar su funcionamiento.

AUGC ha elaborado este informe con las propuestas para la modernización, mejora y homologación de los guardias civiles con el objetivo de transmitir de una forma clara y directa cuales son actualmente las reivindicaciones que se consideran de más urgente aplicación en la Guardia Civil.

Los guardias civiles llevan años de retraso como policías que actúan en peores condiciones que los pertenecientes a cualquier otro cuerpo. El intento de Equiparación Salarial ha traído otras diferencias a la luz, aunque ya desde dentro todos conocíamos y por tanto se trata de un proceso que no podemos dar por terminado.

Traemos propuestas realistas y realizables, con tan sólo un poco de voluntad política y valentía para ponerlas en marcha. No perjudican a nadie, salvo que se quiera beneficiar a oscuros intereses y sin embargo van a servir para impulsar una nueva etapa de ilusión laboral que acreciente el orgullo de pertenecer a esta Institución

