

3 Programa electoral de AUGC

#EleccionesConsejo2017



AUGC


Asociación Unificada de Guardias Civiles


DESDE 1994 CONSTRUIMOS LOS DERECHOS
DE LOS GUARDIAS CIVILES


ÍNDICE


INTRODUCCIÓN 4


CONDICIONES ECONÓMICAS 

1. Equiparación salarial  6


2. Complemento específico singular  7


3. Productividad  7


4. Compensación por el trabajo realizado
por los guardias civiles encuadrados
en el régimen general de servicios  8


5. Sucesiones y sustituciones de mando  9


CONDICIONES PROFESIONALES 


1. Jornada laboral  10


2. Catálogo de puestos de trabajo  10


3. Equipamiento policial 12

4. Destinos 13


5. Formación 15


6. Otras cuestiones de personal  16


7. Prevención de riesgos laborales 17


8. Derecho de asociación profesional  19

ACCIONES EN MATERIA DE IGUALDAD 





1. Comité para la igualdad  22

2. Conciliación de la vida personal
y familiar, con la laboral  22

3. Protocolo de acoso  22

4. Plan de igualdad  23

REIVINDICACIONES SECTORIALES

- Programa electoral de augc,
en atención a las necesidades
de las diferentes especialidades del cuerpo  26
- 5. Propuestas electorales de augc,
para el empleo de cabo  27
- 6. Propuestas electorales de augc,
para la escala de suboficiales  29
- 7. Propuestas electorales de augc,
para la escala de oficiales  30

CONDICIONES SOCIALES

- 1. Orden general de pabellones  33
- 2. Asociación pro-huérfanos  34

LA MODERNIZACIÓN DE LA GUARDIA CIVIL

- 1. Despliegue territorial  36
- 2. Reorganización funcional  38

SINOPSIS DEL PROGRAMA ELECTORAL

- AUGC propone 39

INTRODUCCIÓN

El Consejo de la Guardia Civil, como órgano colegiado en el que participan representantes de las asociaciones profesionales y de la Administración, tiene unas **funciones** específicas encomendadas por la ley. Estas competencias son **la mejora de las condiciones profesionales, económicas y sociales** de los guardias civiles, así como el propio **funcionamiento del Cuerpo**.

En dos documentos anteriores:

–“¿Qué es el Consejo de la Guardia Civil?” – 

–“Actuaciones de AUGC en el Consejo de la Guardia Civil” – 

hemos analizado lo que ha sido y es actualmente, el Consejo de la Guardia Civil, y el trabajo de AUGC desarrollado en el mismo. Consecuentemente con los hitos y conclusiones expuestos en los mismos, AUGC presenta candidatura a las 3ª elecciones del Consejo de la Guardia Civil que se producirán en el 2017. A continuación exponemos el documento **“Programa Electoral de AUGC”** con el que nuestra asociación concurre a las citadas elecciones.

Un programa que recoge las principales demandas de los que formamos nuestra asociación, porque poniendo en marcha una **novedosa iniciativa de participación**, se ha dado oportunidad a nuestros **afiliados y afiliadas**, para que contribuyan con sus aportaciones, a elaborar este documento. El resultado de este trabajo se ha plasmado en más de 300 propuestas motivadas, que como decimos han tenido cabida y han contribuido a conformar los planteamientos del programa electoral con el que AUGC presenta candidatura a las 3ª elecciones al Consejo de la Guardia Civil, con la firme intención de defenderlo en este órgano, durante los próximos cuatro años.

Programa que se ciñe a las **iniciativas que tienen cabida, siguiendo las competencias legales del Consejo de la Guardia Civil**,

y que por tanto, pueden ser planteadas en el mismo, pues lógicamente, existen materias que exceden la capacidad de este órgano de carácter administrativo, porque corresponden a otros ámbitos políticos y legislativos (no es posible, por poner algunos ejemplos, debates en el seno del Consejo, sobre la pertinencia de la naturaleza militar, o sobre la regulación del derecho de sindicación, en la Guardia Civil).

Documento que ha sido complementado con las aportaciones de las **Comisiones consultivas de AUGC**, de **Igualdad**, de **Especialidades**, de **Escalas** y de **Empleos** específicos; porque nuestra asociación presenta candidaturas electorales a todas las escalas del Cuerpo; e **independientemente de los vocales que obtenemos en cada una de ellas, defenderemos en el Consejo todas nuestras propuestas** –las que persiguen intereses generales, y las que afectan a sectores específicos de nuestro colectivo– comenzando por hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y oportunidad entre hombres y mujeres, y continuando con la búsqueda de la mejora de condiciones vida y trabajo para el conjunto de nuestro colectivo, ya que lejos de otros posicionamientos corporativistas, de rancio clasismo, nosotros concebimos una Guardia Civil donde todos los guardias civiles puedan desarrollar su profesión dignamente.

Fruto de este esfuerzo de consenso, por tanto, es el programa electoral que a continuación presentamos, y que desarrolla las **principales reivindicaciones** que entendemos que afectan y solicitan la mayoría de los guardias civiles; y que además contribuyen a conformar una **Guardia Civil**, tal y como expresan los Estatutos de nuestra asociación, que esté plenamente **integrada** y que trabaje por conseguir una **sociedad** cada vez más **justa**, más **democrática** y más **solidaria**, prestando el mejor servicio posible a la ciudadanía.

“Condiciones económicas”

1. EQUIPARACIÓN SALARIAL

Cuando se está redactando este programa electoral, se ha constituido un **Grupo de trabajo** en el Ministerio del Interior, con el propósito de comparar y resolver la discriminación retributiva que pueda existir entre cuerpos policiales. AUGC, como asociación representativa y mayoritaria en el Consejo de la Guardia Civil, ha demandado, y obtenido el compromiso ministerial, para participar, con las correspondientes alegaciones, en las conclusiones finales que salgan de este grupo de trabajo, cara a resolver este agravio histórico en la presente legislatura.

Porque la equiparación salarial debe suponer la atención a las específicas condiciones sociolaborales de los guardias civiles. En este sentido debe comenzar a contemplarse la necesidad de la creación de un **complemento de territorialidad**, para atender las necesidades de los guardias civiles destinados en **pequeñas localidades de ámbito rural**, donde lógicamente existen menores servicios y respuesta asistencial.

Esta equiparación debe venir acompañada, y así se reclamará en todos los ámbitos –incluido el Consejo de la Guardia Civil– con la **recuperación de la pérdida de poder adquisitivo** aplicado a los funcionarios, con el pretexto de la crisis económica. Lo cual, y por lo anteriormente expuesto, ha sido doblemente gravosa para los guardias civiles.

Del mismo modo, hay cuestiones que requieren una actua-

lización, como las **dietas** que reciben los guardias civiles, en sus desplazamientos por razones de servicio. Así como la reactivación del **Plan de pensiones** para funcionarios.

AUGC ya ha iniciado reclamación en ese sentido y seguiremos peleando por su reajuste atendiendo al coste de vida actual. La propia Administración ha reconocido a AUGC, que las mismas llevan sin actualizarse desde el año 2005. Sin embargo, el coste de la vida se encarece cada vez más, y no es de recibo, ni encaja con la más básica promoción profesional, que el desplazamiento desde la residencia habitual y familiar para trabajar, le sea más costoso a un guardia civil, que permanecer en la misma.

2. COMPLEMENTO ESPECÍFICO SINGULAR

Se hace necesario elevar en general su cuantía, para todos los puestos de trabajo, haciendo mención especial a funciones como Seprose o personal destinado en núcleos de servicios que realizan cometidos específicos en **seguridad de centros oficiales**, pues son a estos a quienes afecta, en mayor medida, la diferencia retributiva.

3. PRODUCTIVIDAD

Exigimos un **reparto justo** del complemento retributivo de productividad, además de **transparencia** en la mencionada distribución, en todos los tramos y conceptos.

Incidiremos con especial intensidad en esta cuestión, una vez la Administración haga público los **informes de evaluación** que especifican las órdenes generales de Jornada Laboral y la de Incentivos al Rendimiento.

No es de recibo que el complemento retributivo de productividad sea un apéndice añadido al Complemento Específico Singular,

*para determinados empleos o destinos, como por ejemplo, jefes de unidades. Los cuales deben ser remunerados de forma justa, pero no por medio de un complemento que tiene otras finalidades, y del que los **55.000 guardias civiles** encuadrados en el régimen general de prestación de servicio, apenas si reciben una parte simbólica del montante total de su presupuesto anual.*

4. COMPENSACIÓN POR EL TRABAJO REALIZADO POR LOS GUARDIAS CIVILES ENCUADRADOS EN EL RÉGIMEN GENERAL DE SERVICIOS

Consecuencia de lo anterior, el trabajo operativo, donde una parte importante del mismo, se desarrolla en horario nocturno y festivo, debe ser retribuido en su justa medida, con la creación de un nuevo complemento retributivo, que podría denominarse **turnicidad**.

El eventual **aumento presupuestario** en el concepto de productividad debe ir directamente dirigido a atender esta cuestión.

Una de las premisas que dirigieron los trabajos que se realizaron en el seno del Consejo para elaborar la actual Orden General 15 de 2015, de Incentivos al rendimiento, era que tenía que ser contemplada una mayor compensación retributiva al trabajo realizado en estas circunstancias. Sin embargo, llegado el momento, los mandos de la Dirección General, respaldados por los responsables ministeriales, no la llevaron a efecto, haciendo modificaciones en conceptos y cuantías que únicamente beneficiaron a mandos, jefes de unidades y determinados servicios burocráticos.

Ese fue una de las causas principales por las que en noviembre de 2015, miles de guardias civiles se manifestaron en las puertas de la Dirección General, convocados por AUGC, en protesta por esta y otras discriminaciones.

5. SUCESIONES Y SUSTITUCIONES DE MANDO

Las sucesiones y sustituciones de mando deben estar ***adecuadamente retribuidas***, independientemente del empleo del guardia civil que las desempeñe. De modo que cabos, suboficiales y oficiales que sustituyan o sucedan en el mando al respectivo jefe de unidad, se les debe compensar económicamente, siendo necesario también, que el Gobierno reforme la normativa actual para que sea posible, al igual que en el resto de cuerpos de la Administración, la consolidación del ***grado personal*** (concepto administrativo que supone el acceso permanente a las retribuciones de un puesto superior, cuando se desempeña durante dos años de forma continua, o tres, de forma discontinua).

*En AUGC, y como señalamos en el apartado 2.2 del siguiente epígrafe de “Condiciones Profesionales” de este programa, cuando nos referimos al Catálogo de Puestos de Trabajo, entendemos que los integrantes del Cuerpo, con el empleo de **Guardia Civil**, no deben realizar acciones de mando, ni siquiera sustituciones del mismo.*

“Condiciones profesionales”

1. JORNADA LABORAL

1.1.- En esta materia proponemos, y exigimos, la implantación de la prestación del servicio, en régimen de **turnos**.

Una jornada laboral digna, que haga posible la conciliación familiar y laboral, es una de las reivindicaciones que AUGC abandera. De hecho, y fruto de nuestras presiones y movilizaciones, se ha avanzado en parte. Sin embargo, a día de hoy, no se ha conseguido la implantación de turnos. Algo que consideramos fundamental para la consecución de una jornada, a modo semejante al resto de servidores públicos. Por ello, es algo en lo que nos vamos a emplear a fondo en este nuevo Consejo, para su consecución, en el menor tiempo posible.

1.2.- Se plantearán los cometidos del trabajo a desempeñar, a partir de cierta **edad**. La DGGC debe sentarse a buscar una solución a esta problemática cada vez mayor, debido al envejecimiento de la plantilla.

2. CATÁLOGO DE PUESTOS DE TRABAJO

2.1.- Reclamamos la **elaboración de un Catálogo de Puestos de Trabajo (CPT)**, con la especificación de cada puesto de trabajo de la Guardia Civil, con descripción de las funciones a desempeñar, los requisitos profesionales y psicofísicos necesarios para cubrir el puesto de trabajo y el nivel de complemento retributivo asignado al mismo.

AUGC lleva demandando de forma continuada en el tiempo, la necesidad de implantar un **Catálogo de Puestos de Trabajo** en la Guardia Civil, como medida eficiente de gestión de los Recursos Humanos. Los diferentes gobiernos han respondido a la petición de AUGC, comprometiéndose públicamente a llevarlo a efecto; aunque hasta el momento, poco se ha hecho, salvo la elaboración de un proyecto de reglamento que aún no se ha tramitado.

Es hora de que se impulse esta cuestión tan importante, y que se haga de forma rigurosa, es decir, que abarque a todos los puestos de trabajo, con transparencia y con una adecuada participación de las asociaciones profesionales, para evitar el riesgo de arbitrariedad en **destinos, vacantes existentes y comisiones de servicio**, esto último por ejemplo, para erradicar las perniciosas “agregaciones”, tan extendidas en el Cuerpo.

De forma básica, lo que pretendemos con esta reforma es que el actual CPT deje de clasificar a los guardias civiles, exclusivamente por empleos, y reconozca también las funciones de cada puesto de trabajo. Lo que tendrá una consecuencia positiva en el aumento retributivo del **Complemento de Destino**, que en cualquier caso es necesario para la equiparación retributiva con la Policía Nacional, y que además se consolidaría en las pensiones.

Además, con el CPT pretendemos las siguientes **medidas**:

2.2.- Reclamamos la **eliminación de las sustituciones y sucesiones** de mando, en el caso del **empleo de Guardia Civil**.

Un componente del Cuerpo que ostente el empleo de Guardia Civil no ha recibido la formación para ejercer mando de unidad, que en cualquier caso deberá ser ejercido a partir del empleo de Cabo, y que además esté debidamente remunerado.

2.3.- El CPT debe convertirse en un factor clave para la eliminación de las **“unidades fantasmas”**, y su correcta regulación, tales como equipos Roca; grupos de investigación no contemplados en plantilla; personal que atiende funciones Viogen, sin destino ni formación específicos para ello; personal realizando labores burocráticas, cuando no está destinado en planas mayores, etc.

*Esta es una de las ventajas de inmediata aplicación que acarrearía una aplicación adecuada del Catálogo de Puestos de Trabajo: la supresión de la **arbitrariedad** de los respectivos jefes de unidad. Quien acceda a unas funciones, debe ser por medio de los parámetros establecidos en la reglamentación de destinos.*

2.4.- Reclamaremos el desarrollo normativo para la readaptación del puesto de trabajo de los guardias civiles declarados **Aptos con limitaciones**, pues esta situación nunca debe suponer ni menoscabo económico; ni tampoco en su actividad profesional, en su promoción o especialización. Además, en ningún caso, debe conllevar la pérdida del destino.

2.5.- Una de las cuestiones que deben afrontarse sin demora, dado el envejecimiento de la plantilla, es la **reserva de puestos burocráticos** para personal, a partir de cierta edad, con los requisitos formativos que se establezcan.

3. EQUIPAMIENTO POLICIAL

Adquisición y renovación del material operativo: chalecos antibalas, vehículos adecuados, con mamparas; armeros; armamento (sobre todo, las armas largas adjudicadas a cada unidad), material antidisturbios, armas no lesivas, tipo “táser”, bastones extensibles, aerosoles de defensa individual y material específico de las especialidades, adaptados a la morfología

individual, deben ser adjudicadas a las unidades en cantidad y calidad adecuada, tablets en vehículos.

Los **nuevos retos** que está conllevando el ejercicio de las funciones encomendadas a los cuerpos de seguridad, hacen que crezca entre sus componentes, la percepción de que se requiere una mayor y mejor dotación en medios operativos, así como de la formación adecuada en su manejo. ***Esta demanda ha quedado reflejada en las propuestas que nuestros afiliados y afiliadas.***

Los actuales responsables ministeriales insisten en la idea de aumentar la eficiencia de la Guardia Civil, no solo con el aumento de la plantilla, sino también mejorando su formación y los recursos y medios técnicos que el Estado debe poner a su disposición. Creemos oportuno por tanto, dada esta disposición y una vez superada la crisis económica, impulsar, por medio de nuestra actividad en el Consejo de la Guardia Civil, la mejora del material policial del que disponen los guardias civiles.

*Es de resaltar, en cuanto a los **chalecos antibalas**, que demandamos que forme **parte de la uniformidad**, porque con esto conseguimos que sea de inexcusable dotación a cada guardia civil, con sus correspondientes periodos de sustitución.*

4. DESTINOS

- 4.1.- **Transparencia y participación** de las asociaciones profesionales en la regulación de los **procedimientos de asignación de destinos y comisiones de servicio**.
- 4.2.- Además de lo anterior la regulación de los destinos ha de estar presidida por la **imparcialidad**, en consecuencia lucharemos por la eliminación del **IPEGUCI** como herramienta de evaluación subjetiva del personal.

4.3.- Sistema más justo de adjudicación de destinos, en relación al **derecho preferente** (de forma paulatina y sin causar perjuicios a terceros).

La regulación de los destinos en la Guardia Civil ha sufrido variaciones importantes en los últimos años, siendo una de las más importantes el que las vacantes en las distintas Especialidades del Cuerpo han pasado de ser destinos por antigüedad, a destinos por concurso de méritos.

Lo anterior ha tenido una influencia considerable en los guardias civiles destinados en las comandancias del País Vasco y Navarra, ya que fueron destinados a la misma con unas expectativas de consolidación del derecho preferente y realización de cursos de las diferentes especialidades del Cuerpo que ahora se ven truncadas, produciéndose en la práctica que hay que alrededor de 3.000 guardias civiles “atrapados” en el País Vasco y Navarra, pues difícilmente podrán ver colmadas sus aspiraciones.

*Partiendo de la base de que no existe una solución ideal a esta circunstancia, AUGC ha propuesto, y seguirá una línea de trabajo en el próximo Consejo, con la que se busque una **salida no traumática de esta situación social y profesional**, que afecta como decimos, a miles guardias civiles y a sus familias, y que irá encaminada a buscar posibilidades transitorias, que atienda a derechos ya adquiridos con anterioridad a la modificación de la reglamentación de destinos, que lógicamente no causen perjuicios a terceros. Medidas que deben tener un recorrido limitado en el tiempo, hasta tanto las circunstancias, fnalmente se normalicen.*

4.4.- **Destinos en reserva.**

Eliminación de la libre designación para los empleos de las escalas de Suboficiales y de Cabos y Guardias.

- 4.5.- **Límite de edad para determinadas especialidades y destinos.**
La edad no puede ser un impedimento a la hora de ocupar o acceder a determinados destinos y especialidades.

5. FORMACIÓN

- 5.1.- Exigimos la **equiparación académica con la Policía Nacional**, en las condiciones de ingreso y en las equivalencias en la promoción profesional, de manera que la calificación de los guardias civiles, en los distintos **grupos y subgrupos**, como funcionarios de la Administración General del Estado, sean los mismos a los de los policías nacionales.

- 5.2.- En relación a nuestra Ley de Personal hemos propuesto el requerimiento, para ingreso en el Cuerpo, de la **titulación de Bachillerato** o equivalente, pues ello daría a los guardias civiles un mismo estatus con respecto a la Policía Nacional, entre otros, de clasificación y pertenencia a la misma categoría de trabajo - grupos y subgrupos - en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, algo que puede afectar en futuro próximo a nuestras retribuciones, por la posibilidad de aumentos de salario, y de niveles de complementos.

- 5.3.- Modificación de los planes de estudio, dando prioridad a la **formación policial**. Formación que debe ser estandarizada con el resto de las FCSE.

Mismos programas formativos, mismos centros y docentes formativos.

- 5.4.- Se hace necesario mejorar la deficiente **Formación continua**, incentivándola con la participación de las asociaciones profesionales, formación mediante plataformas on-line, que sea con cargo al servicio, etc.

6. OTRAS CUESTIONES DE PERSONAL

6.1.- *Simplificación de las normas estatutarias que afectan a los guardias civiles.*

*Una de las quejas más frecuentes que emiten los guardias civiles, y que por tanto es obligación y responsabilidad de AUGC hacerla llegar a los órganos directivos de la Guardia Civil, es la **complejidad y dispersión** de las normas que nos afectan, donde frecuentemente hay hasta tres niveles de desarrollo y aplicación –Real Decreto, Orden Ministerial y Orden General– para una sola cuestión.*

*Lo cierto es que el criterio del Consejo de Estado es agrupar las normas, en beneficio de la **seguridad jurídica** de los administrados.*

En base a ello, reclamaremos la concreción y simplificación del régimen estatuario del personal de la Guardia Civil.

6.2.- Pediremos **responsabilidades** penales, disciplinarias, patrimoniales o de otro tipo, al personal que promueva o instruya un **expediente disciplinario**, y quede demostrado, tras la instrucción pertinente del procedimiento, la mala fe, la falta de motivación, etc., del mismo.

Del mismo modo se actuará, ante la **denegación injustificada de solicitudes administrativas**.

*Estas cuestiones están provocando una enorme **litigiosidad judicial**, cuya solución cuando llega, ya es extemporánea en cuestiones que deberían resolverse en fase administrativa, y que por lo tanto, dan lugar a eternos procesos contenciosos-administrativos, y a resoluciones judiciales donde ya existen numerosas sentencias previas. Lo que suele provocar la condena en costas de la Administración, pero es ese perjuicio económico lo paga al final el contribuyente, y no el verdadero responsable. Ya es hora*

de que se acabe con esta impunidad tan extendida. Y para ello, seremos especialmente beligerantes, acudiendo a los tribunales de justicia, si ello fuera preciso.

6.3.- Trabajaremos para la **modificación del régimen disciplinario, adaptando los plazos a la Ley de Procedimiento Administrativo** y que, de ese modo, los sábados sean considerados inhábiles.

6.4.- Modificación de la **pérdida de la condición de Guardia Civil.**

Los sucesivos cambios en el régimen estatutario (ley de personal y de régimen disciplinario) han eliminado una de las garantías que contenían las primeras regulaciones, de tal manera que la pérdida de la condición de Guardia Civil se hace efectiva tras la finalización del procedimiento disciplinario, en vía administrativa, independientemente de que se interpongan posteriormente los recursos judiciales que se crean oportunos y del resultado de los mismos.

Para evitar lo anterior, propondremos la modificación de la actual Ley de Personal, para que establezca que la pérdida de condición de Guardia Civil se produzca **cuando la sanción sea firme**, es decir, cuando se hayan agotado los posibles recursos judiciales que puedan interponerse, hasta el Tribunal Supremo, que es la instancia ordinaria donde una resolución judicial adquiere firmeza.

7. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

*Hoy por hoy no causa extrañeza decir que la **Prevención de Riesgos Laborales en la Guardia Civil es la hermana pobre** de las políticas diseñadas por su Dirección General.*

La PRL de fue una imposición para el generalato, aceptada pero no

asumida. Solo es necesario mirar hacia atrás para darnos cuenta de ello, puesto que desde el año 2005 existe un Plan de Prevención aprobado por el Director General que a fecha actual sigue sin haber sido realizada ni tan siquiera la evaluación inicial de riesgos. El incumplimiento es palmario en la materia, pero parece que a nadie de la Dirección General le interesa su cumplimiento.

Sin medios materiales ni humanos, el Servicio de Prevención en su conjunto languidece hasta ser casi ser residual su actividad.

La Comisión Permanente de Riesgos Laborales dependiente del Consejo de la Guardia Civil recibe cada vez menos propuestas y sugerencias de los guardias civiles, porque entre otras cosas no confían en la misma.

Por lo anterior, es necesario **reactivar sin demoras, la Prevención de Riesgos Laborales**, en la Guardia Civil. Desde AUGC pondremos y llevaremos hasta las instancias necesarias, entre otros, las siguientes **medidas**:

- 7.1.- **Evaluación de los riesgos psicosociales** de todos los puestos de trabajo en la Guardia Civil.
- 7.2.- **Ejercicios de tiro** con plenas **garantías de seguridad** para el personal.
- 7.3.- Mayor participación y **transparencia en la Comisión de Riesgos Laborales** del Consejo de la Guardia Civil.
- 7.4.- El Consejo debe abordar, con un grupo de trabajo la problemática de los **suicidios** en la Guardia Civil.

Este grave problema, con una estadística espeluznante en el Cuerpo, que supera cualquier posible comparativa con otros colectivos, debe ser afrontada sin más dilación, atendiendo a todas las posibles causas y con una efectiva política preventiva.

*Y si los medios actuales no son suficientes, deberá acudir a buscar **ayuda externa especializada**.*

7.5.- Modificación del **protocolo de acoso** laboral y sexual, para que realmente sea eficaz en la detección y resolución de este grave problema, al que la Dirección General sigue haciendo oídos sordos.

8. DERECHO DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL

*Es un hecho incontrovertible, que la regulación y desarrollo de este derecho fundamental está contribuyendo a dignificar las condiciones de vida y trabajo de los guardias civiles. **Gran parte de los avances conseguidos** en jornada laboral, vacaciones, etc., son debidos a la **participación activa de las Asociaciones Profesionales Representativas en el Consejo de la Guardia Civil**. Por supuesto **desempeñando AUGC un papel preponderante**, aunando presión y negociación, a partes iguales, para conseguir avances significativos en derechos sociales y profesionales.*

*Esta participación activa no ha estado exenta de problemas, puesto que **desde la DGGC siempre se pretendió tutelar al movimiento asociativo**, y circunscribirlo al ámbito interno de la Guardia Civil. **A lo que AUGC siempre se negó**, llegando a levantarse más de una vez del Pleno, todo ello en defensa de la autonomía y auto organización de las asociaciones profesionales.*

El posicionamiento de AUGC para seguir avanzando en este instrumento útil para la mejora de las condiciones profesionales, económicas y sociales de los guardias civiles, se basa en las siguientes **líneas de trabajo**:

8.1.- **Transparencia** en la rendición de cuentas **de las asociaciones profesionales** representativas.

Para evitar un descrédito, a todas luces injusto, AUGC ha sido la única asociación profesional que está reclamando de forma insistente a la Dirección General que regule de forma más exigente la transparencia de las Asociaciones Profesionales en cuanto a la rendición de cuentas, a su financiación interna y a su número de afiliación. No podemos entender, por ejemplo, que desde la Administración se permita que asociaciones como UniónGC no hayan proporcionado datos en este sentido, nunca. Máxime cuando de forma recurrente aparecen noticias en medios de comunicación, sobre supuestas financiaciones irregulares, por parte de un sindicato de clase.

8.2.- La DGGC debe asegurar los **derechos y medios adecuados** para el ejercicio del derecho de asociación profesional.

Como apuntábamos en el documento “**¿Qué es el Consejo de la Guardia Civil?**” tiene que garantizarse una correcta **interlocución de las asociaciones profesionales con la Administración**, en sus funciones de mejora de los derechos sociolaborales de los guardias civiles.

Comenzando por ampliar y garantizar las funciones de los miembros del **Consejo de la Guardia Civil**. Los cuales, de entrada, deben tener el acceso a la documentación y la información necesaria para poder realizar las alegaciones oportunas a los proyectos de normas; y para poder defender con rigor, las propuestas que los guardias civiles envían a este órgano.

Porque las demandas de los guardias civiles son importantes, y así deben ser atendidas.

Algo que también debe producirse en la **interlocución de las asociaciones con los jefes de unidades territoriales**.

*No es de recibo que haya aún bastantes **jefes de unidades** que, por falta de formación en cuanto a lo que debe ser el ejercicio del*

derecho de asociación profesional, o por las razones que sean, desatiendan las peticiones de los representantes asociativos, o no motiven adecuadamente, sus desestimaciones. Es necesaria, por tanto, una regulación legal, donde los distintos escalones de la Administración controlen la correcta aplicación de este derecho fundamental.

Asimismo, se requiere la implementación de medios adecuados, como dependencias oficiales **para todas las asociaciones profesionales**. Las cuales deben ser instalaciones dignas y apropiadas para el desarrollo de la labor representativa, para poder así atender y dar un mejor servicio a nuestros afiliados y afiliadas, que deben considerar estos centros de trabajo, como referencia en la consulta de todo tipo de cuestiones profesionales que le atañen.

8.3.- **Consideración de gasto deducible de las cuotas asociativas en la liquidación del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)**, al igual que ocurre con sindicatos y demás corporaciones representativas de colectivos laborales.

8.4.- Exención de **tasas judiciales** cuando las asociaciones profesionales representativas ejerciten, en el orden jurisdiccional contencioso-administrativo y en recursos de casación, un interés colectivo en defensa de los guardias civiles y a favor de la efectividad de sus derechos profesionales, sociales y económicos.

“Acciones en materia de igualdad”

1. COMITÉ PARA LA IGUALDAD

Creación de una **Comisión de Igualdad** en el Consejo, que a diferencia del actual Comité de Igualdad, ostente una verdadera representación en este órgano.

2. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR, CON LA LABORAL

2.1.- Necesidad de desarrollar una norma que posibilite una conciliación horaria para aquellos guardias civiles que se acojan a una reducción horaria para **cuidado de familiares**.

2.2.- **Permiso de paternidad** en los mismos términos que establece el Estatuto del Empleado Público.

3. PROTOCOLO DE ACOSO

Adaptación del protocolo de acoso laboral y sexual en Guardia Civil de manera de garantice la protección a quienes integran el colectivo, en igualdad de condiciones que en el resto de la Administración.

4. PLAN DE IGUALDAD

- 4.1.- Puesta en marcha en la Guardia Civil del *Plan de Igualdad* vigente en la Administración General del Estado.
- 4.2.- Adopción de medidas de *acciones positivas* con la finalidad de aumentar el porcentaje de mujeres guardias civiles.
- 4.3.- Estudios de *impacto de género* donde se analicen los resultados de implantación de una norma, en uno y otro sexo, con el objeto de neutralizar sus posibles efectos discriminatorios.

“Reivindicaciones sectoriales”

*En la aplicación del “**Plan Estratégico para el desarrollo y la extensión de AUGC**”, puesto en marcha por nuestra asociación en el año 2014, se dedicó una especial atención a impulsar todas las iniciativas que fueran surgiendo en el seno de los diversos sectores de nuestra actividad profesional, generados por la lógica distribución de nuestros afiliados y afiliadas en las distintos destinos, escalas, empleos y especialidades operativas.*

*Fruto de este trabajo fueron surgiendo las diferentes **Comisiones Consultivas de AUGC**, como órganos de trabajo permanentes, compuestos por representantes asociativos pertenecientes a estos sectores, las cuales están desarrollando una actividad especializada cada vez más importante.*

*En estos momentos ya están constituidas las Comisiones de las diferentes **Especialidades**, la de **Cabos**, la de **Suboficiales** y la de **Oficiales**. Actividad sectorial, como decimos, por las que AUGC ha apostado firmemente, para que se conviertan en una herramienta útil cara a atender las necesidades específicas de nuestros afiliados y afiliadas en sus respectivas profesionales. destinos, especialidades, empleos o escalas. Hoy podemos decir que AUGC está presente en todos los destinos, especialidades y escalas del Cuerpo.*

*Consecuentemente, con la anterior, hay que señalar que, como estrategia asociativa, se ha hecho constante la **presencia** de los compañeros que componen las respectivas Comisiones de*

AUGC, en todos los grupos de trabajo derivados del Consejo, en el que se traten asuntos relacionados con estos afiliados y afiliadas, así como en las reuniones institucionales y con los grupos parlamentarios, para tratar específicamente, la problemática que les afecta.

*Es importante señalar que los compañeros y compañeras que forman parte de las citadas Comisiones, y como no puede ser de otra manera, lo hacen con el estímulo y orgullo que supone pertenecer a AUGC, y por tanto, su trabajo es coherente con el ideario, cultura organizativa y Estatutos sociales de nuestra asociación, que señalan que como **misión fundamental de AUGC**, representar la defensa de los derechos e intereses de los guardias civiles y sus familias, respetando siempre el pluralismo inherente a un segmento social tan diverso, y hacerlo, sin distinción de escalas, categorías ni empleos.*

Lo anterior significa que todos los integrantes de AUGC, trabajamos hacia unos objetivos alejados de fines corporativistas de una escala u otra, sino a favor de los intereses generales de todos los guardias civiles, y de mejorar el funcionamiento de la propia Institución, para dar un mejor servicio a la ciudadanía.

*Consecuentemente con lo anterior, **AUGC presenta candidaturas a todas las circunscripciones de las 3ª elecciones al Consejo de la Guardia Civil, es decir, a todas las escalas, con el convencimiento de que, independientemente de los vocales que obtengamos en las mismas, allá donde haya un compañero o compañera de AUGC, está representando a todos los guardias civiles, sin distinciones.***

Estos son sus objetivos para los próximos cuatro años de actividad en el Consejo:

1. PROGRAMA ELECTORAL DE AUGC, EN ATENCIÓN A LAS NECESIDADES DE LAS DIFERENTES ESPECIALIDADES DEL CUERPO

1.1.- ***Modificación del actual proyecto de Orden Ministerial de Especialidades*** en la Guardia Civil, para que desarrolle con mayor concreción cuestiones tan fundamentales como son la competencia, organización, dependencia, características y funciones de las Especialidades, que no deben quedar al albur de cada Jefatura, puesto que ello supondría perpetuar la caótica regulación actual.

Pero además deben concretarse otros aspectos que aún no están bien desarrollados, como evaluaciones, homologación, puestos orgánicos, cualificaciones profesionales, servidumbres, modalidades, niveles, convalidaciones, renovación, caducidad y pérdida de las cualificaciones.

1.2.- ***Reconocimiento de las Especialidades de Seguridad Ciudadana, Protección y Seguridad, Tebyl, Viogen y Oficinas de Gestión Económica.***

Deben mantenerse como especialidades las que ya estaban consolidadas, para que no sufran una merma de derechos en materia retributiva, formativa y de salud laboral. Y deben crearse aquellas que en la práctica ya llevan mucho tiempo desempeñando funciones específicas, para dar respuesta a las necesidades que la sociedad presenta actualmente, porque de lo contrario la Guardia Civil corre el riesgo de quedar desfasada respecto a otros cuerpos policiales, cediéndoles ámbitos competenciales.

1.3.- ***Análisis detallado de las necesidades existentes en todas las Especialidades, con la participación de las Jefaturas correspondientes y de las asociaciones profesionales.***

Para lo cual, AUGC está manteniendo reuniones con todas las Jefaturas que a ello están accediendo, y está reclamando que se normalice esa interlocución tan necesaria para atender las demandas de afiliados y afiliadas en sus respectivas Especialidades.

AUGC está muy comprometida con la nueva regulación de las Especialidades, que debe aprobarse lo antes posible, porque es necesaria y afecta a todas las escalas.

2. PROPUESTAS ELECTORALES DE AUGC, PARA EL EMPLEO DE CABO

*Para afrontar los objetivos que a continuación exponemos, AUGC ha constituido una **candidatura** en la circunscripción de la Escala de Cabos y Guardias a las 3ª elecciones al Consejo de la Guardia Civil, que **asegura la presencia de vocales titulares y suplentes con el empleo de Cabo**, en este órgano:*

2.1.- Conseguir una **tasa de encuadramiento adecuada en la plantilla** de la Guardia Civil. La proporción que se considera oportuna es al menos, 2,5 cabos por cada suboficial, a fin de asegurar que prácticamente, las unidades del Cuerpo estén mandadas en todo momento, y como mínimo, por el primer escalón de mando, que no es otro que el empleo de Cabo, convenientemente valorado y retribuido.

En las normas que regulan la mencionada plantilla debe quedar reflejado el **ascenso a Cabo 1º**, al cumplirse un tiempo de antigüedad estipulado en el empleo de Cabo, y no con ocasión de vacante. Se considera adecuada en este caso la duración de un año en el empleo de Cabo, por ser tradicional y ser el que existía con anterioridad.

2.2.- **Reconocimiento, también económico, del primer escalón**

del mando en la Guardia Civil. Eliminación de las diferencias en el Complemento Específico Singular (CES) para los empleos de Cabo, respecto del resto de empleos en Guardia Civil, de su misma Especialidad.

A misma función misma retribución en la Especialidad

- 2.3.- Incardinación adecuada de los Cabos en el **Catálogo de Puestos de Trabajo**. Es importante que en el Catálogo quede fijada esta responsabilidad de los Cabos, cuando ejerzan mando de Unidad Territorial o Funcional, lógicamente, sin discriminación del de otros empleos.
- 2.4.- Las **sucesiones y sustituciones de mando**, afectan a todos los guardias civiles, pero de forma frecuente, a los Cabos, por lo que trabajaremos para que las mismas sean compensadas en retribuciones, productividad y que sean anotadas en la Hoja de Servicios, así como que se puedan baremar.
- 2.5.- Al hilo de esta cuestión, trataremos **que se corrija la actual situación de las “Áreas Funcionales”** dentro de las Unidades, para evitar ambigüedades o discriminaciones en cuestiones como sustituciones o turnos de vacaciones.
- 2.6.- Del mismo modo, se trabajará en el Consejo, y con los recursos judiciales oportunos, para **eliminar cuestiones como el límite en el número de convocatorias** para el ascenso, o cualquier otra que restrinja la promoción profesional.
- 2.7.- **Acceso al Grupo B de la Función Pública**. Con las modificaciones que se establezcan en la normativa vigente para los nuevos Cabos, así como a través de los complementos formativos que pudieran resultar de aplicación para el personal que actualmente ostenta el empleo de cabo o

superior, se solicitará el acceso al grupo B a efectos retributivos, al alcanzar el empleo de Cabo.

3. PROPUESTAS ELECTORALES DE AUGC, PARA LA ESCALA DE SUBOFICIALES

3.1.- **Retribuciones justas y adecuadas** a la responsabilidad y funciones establecidas en el Catálogo de Puestos de Trabajo: **el Complemento Específico General** de un Suboficial no puede ser inferior a otros, sin justificación para ello. Y el **Complemento Específico Singular** deber ser adecuado para las tareas que realizan los Suboficiales, trasvasando para ello, parte de las partidas presupuestarias de productividad a este complemento, para que este reajuste se consolide en el sueldo.

3.2.- La **sucesión y sustitución de mando** debe ser realizada siempre por un mando, evitando situaciones de compañeras y compañeros de la escala de Cabos y Guardias que se vean obligados a asumir responsabilidades que no deberían corresponderle.

La situación llega a ser tan absurda que guardias civiles no reúnen los requisitos para poder presentarse a la escala de Suboficiales, pero sin embargo se le impone suceder al jefe de la Unidad durante su ausencia.

3.3.- Creación de vacantes de **Coordinador de núcleo operativo**, preferentemente para los empleos de Brigada y Subteniente. Figura que tendría funciones operativas, con el fin de que siempre haya un Suboficial de servicio, como miembro del Cuerpo con más experiencia, para que pueda ejercer en la adopción de decisiones que puedan producirse durante el servicio, garantizando la calidad de dichas

decisiones y evitando llamadas a otros responsables que estén en periodo de descanso.

- 3.4.- Reforma de la normativa de destinos, para que cuando las **vacantes** de la escala de Suboficiales queden desiertas **dos veces** seguidas, puedan **ser solicitadas por cualquier empleo** de la mencionada escala. Esto facilitará la movilidad de los Suboficiales sin perjudicar a nadie, al ser vacantes que en principio, no han interesado a otros integrantes de la escala.

*Las medidas 3 y 4 de este apartado, pretenden, lógicamente también, resolver los problemas que aquejan a los compañeros suboficiales, siendo uno de los principales en estos momentos, las **renuncias al empleo de Brigada**, con los consiguientes perjuicios que ello conlleva.*

4. PROPUESTAS ELECTORALES DE AUGC, PARA LA ESCALA DE OFICIALES

*AUGC se presenta en las elecciones al Consejo de la Guardia Civil en las **dos circunscripciones electorales** de las escalas de oficiales.*

*Aunque en cada una de ellas se introducirán matices debido a las diferencias entre ambas, por un lado, la recién inaugurada Escala de Oficiales y, por otro, las escalas de oficiales a extinguir de la Ley 42/1999 se pueden sintetizar los **objetivos** de las dos candidaturas que presenta AUGC en los siguientes puntos:*

- 4.1.- **Subsanar las disfunciones de la Ley de Personal**, en cuanto a la integración de las escalas de oficiales, con medidas prácticas y efectivas, como recuperar para la plantilla aquellos efectivos que están fuera de la orgánica del Cuerpo, o reducir el tapón de tenientes y capitanes en la nueva escala buscando establecer de facto tiempos máximos de ascenso.

4.2.- **Reconducir las deficiencias de la integración por la vía contencioso.** Sin duda la integración ha sido jurídicamente un desastre, por lo que desde AUGC se está intentando reconducirla tanto por la vía asociativa, como por la vía contencioso-administrativa.

*Uno de los objetivos que persigue la Ley 25/2014 es la **cohesión y homogeneidad** entre los oficiales del Cuerpo. En AUGC creemos que esta cohesión no se está consiguiendo y por ello vamos a intentar corregir esa carencia por la vía contenciosa. Incluso queremos ir un poco más allá porque esa cohesión no ha de ser sólo en la escala de oficiales, sino que **ha de ser un objetivo a alcanzar para todo el colectivo de guardias civiles.***

4.3.- Pese a las reticencias de la Dirección General de la Guardia Civil, desde AUGC presionaremos para el **acceso directo a la escala de Oficiales con posesión de estudios universitarios.**

Para conseguir una mayor profesionalidad y eficiencia en los recursos humanos, en cuanto a los oficiales del Cuerpo es preciso que se empiecen a ofertar de forma importante plazas para oficiales que no haya que proporcionarles la formación universitaria en los centros de Enseñanza de FAS o Guardia Civil, sino que accedan a la Guardia Civil con titulaciones universitarias.

De esta forma conseguiremos que los períodos formativos de los oficiales se reduzcan de forma importante y que Guardia Civil consiga profesionales altamente cualificados acordes a las necesidades actuales.

4.4.- **Impulso del Catálogo de Puestos de Trabajo.**

La inexistencia de este catálogo introduce una situación en la que los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades quedan mermados, siendo que en esa

falta de regulación el colectivo de oficiales es uno de los que más negativamente están afectados.

4.5.- *Abogar por el incremento de la plantilla de Oficiales.*

Relacionado con lo anterior es una necesidad que vertebraba a toda la Guardia Civil, la de incrementar y reestructurar la plantilla del Cuerpo a las necesidades actuales, en particular a la existencia de una nueva escala de oficiales.

Para unos cometidos futuros de la escala de Oficiales, más útiles y cohesionados con las funciones legales de la Guardia Civil, va a ser necesaria una plantilla de oficiales mayor, acorde a un encuadramiento que se acerque al que tiene la Policía Nacional.

4.6.- *Aprovechar el talento que existe en la oficialidad del Cuerpo.*

AUGC quiere patrocinar la preservación del talento, como en breve hará en las propuestas que presentará para la transposición de la **Directiva (UE) 2016/1148** del Parlamento Europeo.

El desastroso proceso de integración de las escalas de oficiales, unido a la no existencia de un Catálogo de Puestos de Trabajo y a la no regulación de las especialidades, va dar como resultado que gran parte del talento en la oficialidad de la Guardia Civil se pierda, de tal forma que doctores, magísteres y graduados dejen de prestar servicio en puestos adecuados a sus calificaciones académicas, para prestarlo en otros que no tienen nada que ver y para lo que, en muchas ocasiones, habrá de proporcionársele formación adicional.

“Condiciones sociales”

1. ORDEN GENERAL DE PABELLONES

1.1.- Aspiramos a una nueva regulación donde prime su carácter social, y donde dé una mayor atención a las verdaderas ***necesidades familiares, en las adjudicaciones.***

Debe cambiar completamente la actual política de asignación “jerárquica”, que está basada más en el empleo profesional del adjudicatario, que en sus verdaderas necesidades personales y familiares.

1.2.- Es necesario del mismo modo, impulsar la ***transparencia*** en la asignación de las adjudicaciones.

*AUGC ha propuesto y seguirá presionando para implantar un **aplicativo informático** donde, en orden a una mayor transparencia, la asignación de pabellones, lista de espera, etc., sea pública para todo interesado en los pabellones de las unidades a las que por norma tenga posibilidad de acceso.*

Del mismo modo, y en aras a una mayor transparencia, solicitaremos la participación de las asociaciones profesionales, en las Juntas de pabellones.

1.3.- Debe comenzar a contemplarse una ***compensación económica en apoyo a la movilidad geográfica para los guardias civiles que no tengan asignados el uso de vivienda oficial***, como ocurre en otros colectivos (Fuerzas Armadas, Policía Nacional, etc.).

1.4.- Para facilitar las cada vez más frecuentes necesidades de atención familiar, consistentes en **situaciones de dependencia**, impulsaremos todo tipo de propuestas de trabajo para situaciones individuales, pero también para propiciar los oportunos cambios reglamentarios, encaminadas a la **adaptación de viviendas y zonas comunes**.

*La reglamentación que regula el uso de pabellones, permite que sea habitado también por familiares del adjudicatario y cónyuge, hasta segundo grado. Esto significa que habitando los mismos, hay personas con minusvalías y cada vez más, personas mayores, que necesitan adaptaciones específicas de su entorno. Adecuaciones que suponen el consiguiente **desembolso económico**, y que según la normativa existente deben correr a cuenta del propietario de las viviendas, es decir, en este caso, **la Administración**.*

2. ASOCIACIÓN PRO-HUÉRFANOS

2.1.- **Transparencia y participación** de las asociaciones profesionales. Pretendemos que el funcionamiento de la Asociación Pro-Huérfanos de la Guardia Civil se acomode a la Ley de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, dando con ello cumplimiento a la Ley Orgánica de derechos y deberes de los Guardias Civiles.

Prácticamente desde sus inicios, nuestra asociación ha tratado, por medios judiciales e institucionales, políticos y de toda índole, de acabar con la arcaica y oscurantista gestión de una actividad de carácter exclusivamente social, que la cúpula del Cuerpo se aferra en controlar, pero que sostenemos económicamente y de manera forzosa, todos los guardias civiles. Y aunque hasta ahora los resultados no sean los esperados, no vamos a cejar en este

empeño, que tarde o temprano alcanzaremos, aunque sea por el hecho incontrovertible de que la ley ampara la participación de las asociaciones profesionales en los órganos de carácter asistencial relacionados con los guardias civiles.

3. PLAN DE ACCIÓN SOCIAL

3.1.- Equiparación de la ratio económica que proporcionalmente corresponde por cada agente, a la Guardia Civil, en comparación con la de la Policía Nacional.

La partida presupuestaria para Acción Social asignado a la Policía Nacional, desde el Ministerio del Interior, es de 10 millones de euros aproximadamente, frente a los 7 millones en la Guardia Civil. Lo que de forma irrefutable nos indica que esta ratio no es ni mucho menos, semejante en ambos Cuerpos.

Este aumento daría lugar, por ejemplo, a mayor ayuda por nacimiento de hijos, formación y escolarización de los mismos, formación personal, etcétera, y en el mismo grado de oportunidad que el existente actualmente, en la Policía Nacional.

3.2.- Transparencia en la asignación de las plazas de las **Residencias del Cuerpo**, cuya asignación en cualquier caso, debe ser **equitativa**, no por escalas.

Con el mismo criterio que en la asignación en los pabellones del Cuerpo, debe garantizarse transparencia en la gestión, se consigue también utilizando los actuales instrumentos telemáticos para acercar la gestión a los guardias civiles. Por ello, estamos reclamando y esperamos que se haga efectiva en breve, una aplicación informática para que las peticiones de las residencias de sean públicas en la intranet del Cuerpo. Lo que sin dudas contribuirá a erradicar los privilegios y picarescas que rodean a estas asignaciones.

“La Modernización de la Guardia Civil”

AUGC siempre ha defendido, que las mejoras en las condiciones sociolaborales influyen de forma positiva, en el mejor servicio que los guardias civiles prestamos a la ciudadanía. Y esto no se puede llevar a efecto hasta que se no asuma que las políticas de personal deben atenderse relacionándolas con las cuestiones operativas.

*Consecuentemente, AUGC elabora también propuestas que puedan conllevar una mayor eficiencia policial. Entre ellas, existe una que no debería dilatarse más en el tiempo, y que está muy relacionada, por ser casi un condicionante de ellas, con varias de las propuestas de mejoras sociolaborales que se plantean en este programa electoral. Nos referimos a **la distribución obsoleta de las unidades de la Guardia Civil**; la cual necesita una revisión en profundidad.*

Reorganización territorial y funcional que a criterio de AUGC, debería afrontarse básicamente, con los siguientes **criterios**:

1. DESPLIEGUE TERRITORIAL

1.1.- Las dependencias de la Guardia Civil deben ser **operativas a tiempo completo**.

De forma paulatina, no traumática, se tendrán que suprimir las que no dispongan de capacidad ni de personal suficiente para ello.

- 1.2.- Debe recogerse normativamente cuál es el **mínimo de personal necesario** para establecer una Unidad del Cuerpo.

*Es necesario erradicar de una vez por todas, la situación frecuente que se da en numerosos puestos de la Guardia Civil, donde el Guardia Civil de **servicio de Puertas** se encuentra absolutamente solo, para atender todas las incidencias, con el grave problema de seguridad que ello conlleva.*

Por la misma razón, deben se erradicadas las patrullas unipersonales, ni siquiera para eventuales desplazamientos a otras unidades del Cuerpo.

- 1.3.- Para lo anterior deberán tenerse en cuenta los **factores** de atención y prevención continua, horarios laborales del personal del Cuerpo y una política de destinos adecuada para cubrir las vacantes que vayan surgiendo con la mayor premura posible.

No es de recibo que las patrullas deban abandonar el servicio asignado para incidencia que deben estar previstas, como la instrucción de diligencias, que deben ser atendidas por personal con esas funciones específicas.

- 1.4.- Para lo anterior deberán tenerse en cuenta los **factores** de atención y prevención continua, horarios laborales del personal del Cuerpo y una política de destinos adecuada para cubrir las vacantes que vayan surgiendo con la mayor premura posible.

No es de recibo que las patrullas deban abandonar el servicio asignado para incidencia que deben estar previstas, como la instrucción de diligencias, que deben ser atendidas por personal con esas funciones específicas.

2. REORGANIZACIÓN FUNCIONAL

La reorganización territorial debe ir acompañada con una distribución de funciones por medio del *Catálogo de Puestos de Trabajo*.

Deben cobrar importancia figuras esenciales para una mayor operatividad, como por ejemplo, mandos intermedios que atiendan a la función de coordinadores del servicio, con las retribuciones y responsabilidades correspondientes. (Ver en este mismo documento, [“Propuestas electorales de AUGC, para la Escala de Suboficiales”](#)).

“AUGC propone”

CONDICIONES ECONÓMICAS

- **Equiparación salarial** con el resto de cuerpos policiales. La superación de este agravio comparativo debe atender a las **específicas condiciones sociolaborales** de los guardias civiles. Entre ellas, la creación de un **complemento de territorialidad**, para atender las necesidades de los guardias civiles destinados en **pequeñas localidades de ámbito rural**.
- **Devolución del 5% detraído** y consiguientemente, **recuperación del poder adquisitivo** perdido en los años de crisis económica.
- Reactivación del **Plan de Pensiones** para funcionarios.
- Aumento cuantitativo de las **dietas** por comisiones de servicio.
- Creación del complemento de **turnicidad**, que compense la penosidad del trabajo del personal operativo.
- Aumento de la cuantía económica por las **sucesiones y sustituciones de mando**.
- Incremento, para atender algunas de las cuestiones planteadas, de la partida presupuestaria destinada a **productividad**.

- Jornada Laboral:

- Implantación de la prestación del servicio, en régimen de **turnos**.
- Regulación de funciones a partir de cierta **edad**.

- Catálogo de Puestos de Trabajo como instrumento de gestión de los Recursos Humanos:

- Eliminación de las **sustituciones y sucesiones** de mandos, para el **empleo de Guardia Civil**.
- Correcta regulación de las “**unidades fantasmas**”.
- Desarrollo normativo para la readaptación del puesto de trabajo de los guardias civiles declarados **Aptos con limitaciones**.
- **Reserva de puestos burocráticos** para personal, **a partir de cierta edad**, con los requisitos formativos que se establezcan.
- **Eliminación de la libre designación en los destinos de reserva**, para los empleos de las escalas de Suboficiales y de Cabos y Guardias.
- **Supresión del límite de edad**, para determinadas Especialidades y destinos.

- Equipamiento policial.

- **Adquisición y renovación del material operativo**.
- **Que los chalecos antibalas formen parte de la uniformidad**, para su inexcusable dotación y sustitución por caducidad.

- Destinos:

- **Transparencia y participación** de las asociaciones profesionales en las **asignaciones de destinos y comisiones de servicio**.
- **Eliminación** del **IPECGUCI** como herramienta de evaluación subjetiva del personal.
- De forma paulatina y sin causar perjuicios a terceros, sistema más justo de adjudicación de destinos, en relación al **derecho preferente en País Vasco y Navarra**.

- Formación:

- **Equiparación académica con la Policía Nacional**, en las condiciones de ingreso, y en las equivalencias en la promoción profesional, y por tanto, en los distintos grupos y subgrupos, como funcionarios de la Administración General del Estado, pues ello puede afectar a las retribuciones, por la posibilidad de aumentos de salario, y de niveles de complementos.
- Priorizar la **formación policial**, que debe ser estandarizada en las FCSE.
- Incentivación de la **Formación continua**.

- Otras cuestiones de personal:

- **Simplificación de las normas estatutarias** que afectan a los guardias civiles.
- **Exigencia de responsabilidades** disciplinarias o patrimoniales, por la **incoación de expedientes** o por **resoluciones administrativas** denegatorias, cuando queden demostradas la mala fe, la falta de motivación, etc., en el iniciador de la actuación administrativa.

- Trabajaremos para la **modificación del Régimen disciplinario, adaptando los plazos a la Ley de Procedimiento Administrativo** y que, de ese modo, los sábados sean considerados inhábiles.
 - Modificación legal de la **pérdida de la condición de Guardia Civil**, para que solo se haga efectiva **por sentencia firme**.
- Revitalización de la Prevención de Riesgos Laborales.
- **Ejercicios de tiro** con plenas **garantías de seguridad**.
 - Mayor **participación y transparencia en la Comisión de Riesgos Laborales** del Consejo de la Guardia Civil.
 - El Consejo debe abordar la problemática de los **suicidios** en la Guardia Civil.
 - **Protocolo eficaz contra el acoso** laboral y sexual.
- Derecho de asociación profesional.
- **Transparencia** en la rendición de cuentas **de las asociaciones profesionales** representativas.
 - Consideración **de gasto deducible** para las **cuotas asociativas**, en la liquidación del IRPF.
 - La DGGC debe **asegurar los derechos y medios** adecuados para el ejercicio del **derecho de asociación profesional**.
 - Exención de **tasas judiciales** cuando las asociaciones profesionales representativas ejerciten un interés colectivo, en defensa de los guardias civiles.

REIVINDICACIONES SECTORIALES

Gracias a nuestras Comisiones Consultivas, AUGC trabaja para la defensa de los intereses de los guardias civiles, **en todos los destinos, escalas, empleos y especialidades operativas.**

Consecuentemente, AUGC presenta **candidaturas** a todas las circunscripciones de las 3ª elecciones al Consejo de la Guardia Civil, es decir, **en todas las escalas.**

Nuestros candidatos y candidatas tienen claro que representarán a todos los guardias civiles, sin distinciones.

-Programa electoral de AUGC, en atención a las necesidades de las diferentes Especialidades del cuerpo.

- **Orden Ministerial de Especialidades** que elimine la caótica situación actual, y la discrecionalidad de las respectivas jefaturas.
- **Consolidación y reconocimiento de otras Especialidades.**
- Para la consecución de estas dos cuestiones, reclamamos la **participación de las asociaciones** profesionales, en el análisis correspondiente.

-Propuestas electorales de AUGC, para el empleo de cabo.

- AUGC presenta una **candidatura** que trata de asegurar la **presencia de vocales** titulares y suplentes **con el empleo de Cabo**, en el Consejo.
- Tasa de encuadramiento adecuada de este empleo, en la **plantilla. Ascenso por antigüedad a Cabo 1º.**
- **Reconocimiento económico del primer escalón del mando.** Eliminación de diferencias del **CES** para Cabos, con respecto al resto de empleos en Guardia Civil, de su misma especialidad.

- Funciones precisas en el ***Catálogo de Puestos de Trabajo***.
- Las ***sucesiones y sustituciones de mando*** deben ser compensadas adecuadamente.
- Corrección de la actual situación de las ***“Áreas Funcionales”*** dentro de las Unidades, para evitar ambigüedades o discriminaciones en cuestiones como sustituciones o turnos de vacaciones.
- Eliminación del límite en el ***número de convocatorias*** para el ascenso.
- Acceso al ***Grupo B*** de la Función Pública.

-Propuestas electorales de AUGC, para la escala de suboficiales.

- La ***sucesión y sustitución de mando*** debe ser siempre por otro mando.
- ***Las vacantes desiertas por dos veces***, deben poder ***ser solicitadas por cualquier empleo*** de la escala.
- ***Retribuciones justas y adecuadas*** a la responsabilidad y funciones establecidas en el Catálogo de Puestos de Trabajo. ***Complemento Específico*** acorde a estos cometidos.
- Creación de la figura del ***Coordinador de núcleo operativo***.

-Propuestas electorales de AUGC, para la escala de oficiales.

AUGC se presenta en las elecciones a las dos circunscripciones electorales de las escalas de oficiales. Objetivos:

- ***Subsanar las disfunciones de la Ley de Personal***, en cuanto a la integración de las escalas de oficiales, con medidas prácticas y efectivas.
- Reconducir las ***deficiencias de la integración por la vía contencioso-administrativa***. La ***cohesión*** que pregonaba la

Ley 25/2014 ha de ser un objetivo a alcanzar ***para todo el colectivo de guardias civiles.***

- Impulso del ***acceso directo*** a la escala de Oficiales con posesión de ***estudios universitarios.***
- Desarrollo ***del Catálogo de Puestos de Trabajo.***
- Abogar por el ***incremento de la plantilla de Oficiales.***
- Aprovechar el ***talento*** que existe en la ***oficialidad del Cuerpo***, en transposición de la ***Directiva (UE) 2016/1148*** del Parlamento Europeo.

- Modificación de la Orden General de Pabellones.

- Primar las *necesidades familiares* en las *adjudicaciones*, por encima del criterio “jerárquico”.
- Impulsar la *transparencia* en la asignación de las adjudicaciones. Puesta de marcha del correspondiente *aplicativo informático*.
- *Participación* de las asociaciones profesionales, en las *Juntas de pabellones*.
- *Compensación económica* en apoyo a la *movilidad geográfica* para los guardias civiles que no tengan adjudicados el uso de pabellón.
- Adaptación de viviendas y zonas comunes, a *situaciones de dependencia*.

- Asociación Pro-Huérfanos.

- *Transparencia y participación* de las asociaciones profesionales.

- Plan de Acción Social.

- *Equiparación* de la ratio económica por agente, entre Guardia Civil y Policía Nacional, lo que conllevaría *más ayudas* diferentes, y de *mayor cuantía*.
- *Asignación equitativa* en las plazas de las *Residencias del Cuerpo*. *Transparencia* en su asignación. Puesta de marcha del correspondiente *aplicativo informático*.

- Reorganización territorial.

AUGC defiende que las mejoras sociolaborales influyen en un mejor servicio a la ciudadanía.

Y por ello AUGC elabora propuestas que puedan conllevar a una mejora en las políticas de personal y a la vez, una mayor eficiencia policial.

*La principal ahora es la **reorganización territorial y funcional** de las unidades de la Guardia Civil, por su distribución obsoleta y que necesariamente condiciona varias cuestiones importantes de este programa electoral.*

Criterios:

- **Dependencias operativas a tiempo completo.**
- Regulación en las mismas del **mínimo personal necesario. Erradicación de situaciones de inseguridad** como la de prestación del **Servicio de Puertas**, sin apoyo y la de las **patrullas unipersonales**.
- **Factores** a tener en cuenta: atención y prevención continua, horarios laborales y adecuada política de destinos.

- Reorganización funcional.

- **Redistribución de cometidos** por medio del **Catálogo de Puestos de Trabajo**.



TU VOTO, ES TU VOZ
EN EL CONSEJO

www.augc.org

**EL 24-25,
QUEREMOS TÚ VOTO
PARA CONSEGUIRLO**



AUGC

Asociación Unificada de Guardias Civiles

**DESDE 1994 CONSTRUIMOS LOS DERECHOS
DE LOS GUARDIAS CIVILES**