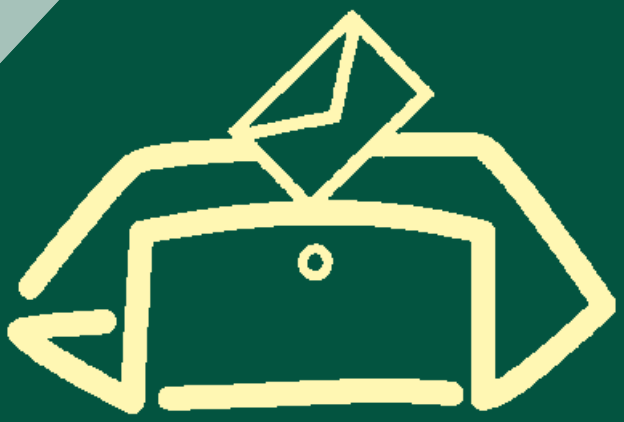
IGC

INDEPENDIENTES DE LA GUARDIA CIVIL

ELECCIONES 2021



Apartado de Correos Nº 3
27500 Chantada (Lugo)
670 519 453 I Fax: 982 881 180
oficina@igcprofesional.es
www.igcprofesional.es

SUMARIO

1 I CONCILIACIÓN FAMILIAR E IGUALDAD 3

2 I RETRIBUCIONES 13

3 I CARRERA PROFESIONAL 18

4 I DESPLIEGUE Y ORGANIZACIÓN TERRITORIAL 28

5 I MATERIAL E INSTALACIONES 29

6 I DERECHOS Y DEBERES 32

7 I SANIDAD MILITAR 36

EDICIÓN:
IGC Independientes de la Guardia Civil
Apartado de correos, nº3 C.P 27500 Chantada (Lugo)
Tel. 670 51 94 53 - Fax. 982 88 11 80
Email. oficina@igcprofesional.es
Web. www.igcprofesional.es

DISEÑO Y MAQUETACIÓN:
EVOGRÁFICA
Chantada (Lugo)

1 I CONCILIACIÓN FAMILIAR

- ASUNTOS PROPIOS:

Modificación de la obligación de tener que presentar la solicitud de asuntos particulares, con al menos 72 horas de antelación a su fecha de inicio, debido a que en muchas ocasiones se solicitan por causas imprevisibles y urgentes tales como trasladar a un familiar al médico o cualquier otra que no permita su previsión para solicitar otro tipo de permiso, o descanso con antelación suficiente, ni pueda utilizarse un permiso urgente por no cumplir todos los requisitos para su concesión.

Que aquellas parejas en las que ambos progenitores sean Guardias Civiles, puedan cederse entre ellos días de sus respectivos créditos de asuntos particulares al objeto de una mejor conciliación familiar.

- AUMENTO DE CUPOS EN PERMISOS:

Modificación del anexo I de la Orden General de vacaciones y permisos en la Guardia Civil para que se puedan disfrutar vacaciones simultáneamente uno de cada dos, en vez de la fórmula actual que establece que *"podrá disfrutar simultáneamente el número entero que resulte de dividir entre tres los efectivos que se encuentren en situación de disponibilidad para el servicio, redondeando a la unidad por exceso o defecto más próxima"*, no contabilizando para la realización de dicho computo a los efectivos que estén disfrutando de los permisos y licencias relativos a la Conciliación familiar.

- CUADRANTE FIJO:

Desde la entrada en vigor el 30 de marzo de 2015 de la Orden General por la que se determinan los regímenes de prestación del servicio, y la jornada y horario del personal de la Guardia Civil, han pasado SEIS AÑOS.

En la Disposición final tercera de la norma se estipula que en el plazo de un año el Jefe del Mando de Operaciones determinaría aquellas unidades que incluidas en el régimen de prestación de servicio general, de forma progresiva podrían realizar el servicio en la modalidad de prestación a turno.

En el siglo XXI siendo la Guardia Civil uno de los cuerpos más eficientes en su labor, tiene que estar acorde con los tiempos actuales y terminar de una vez por todas con el mayor problema de conciliación que actualmente tienen todos los Guardias Civiles, la no aplicación del régimen de turnos.

Esta asociación ha estado presente desde el año 2017 en los grupos de trabajo de consejo haciendo especial hincapié en la necesidad urgente para la incorporación de este tipo de régimen para poder mejorar la

conciliación familiar y la planificación de todos los guardias civiles en su día a día, con la creación de su correspondiente complemento retribuido denominado TURNICIDAD.

Ese cuadrante que no puede ir ligado a una realización de horas mensuales, ya que está rigidez hace que sea imposible la aplicación de los turnos y al igual que tiene el Cuerpo Nacional de Policía, que se puedan pedir vacaciones y días de asuntos particulares, respetándose los libres del turno.

Solicitamos que se puedan hacer cambios de servicio entre el personal de una Unidad, sin que sea necesaria la aprobación del Jefe de Unidad si dichos cambios no afectan para el servicio.

- TURNOS 12 HORAS VOLUNTARIOS:

En la actualidad hay gran parte de Guardias Civiles tanto por la distancia que se encuentran de su lugar de residencia o bien por razones de conciliación familiar, prefieren realizar turnos de 12 horas de servicio.

Muchas Unidades han implantado este turno, como respuesta operativa ante la situación excepcional vivida por el COVID-19 comprobando muchos de los Guardias Civiles que de esta manera podían tener una mejor conciliación de su vida familiar.

Es por todo ello que solicitamos que se modifique la norma para que se puedan adecuar estos servicios de 12 horas para aquellas unidades que estén todos los componentes de acuerdo.

- DESCANSOS DE 11 HORAS:

Adecuación de las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar conforme tal como exige en sus recomendaciones específicas la Comisión Europea para entender ajustadas a la Directiva 2003/88/CE, sobre la ordenación del tiempo de trabajo, las excepciones contempladas en el artículo 14 de la Orden General sobre los descansos diarios de 11 horas entre dos servicios, con la excepción de que la persona interesada pueda renunciar a ello por razones de conciliación familiar.

Eliminación de la expresión con carácter general, estableciendo el descanso diario de 11 horas con carácter obligatorio, a excepción del descanso posterior al servicio nocturno que será de 12 horas.

Eliminación de los apartados que hacen referencia a descansos inferiores a 11 horas.

-AUMENTO DESCANSOS ACUMULADOS:

Posibilidad de acumulación de más de dos descansos acumulados. En el apartado 2 del artículo 15 de la norma que regula el descanso semanal se establece que sólo se pueden acumular dos descansos semanales y por un mismo mes.

Consideramos que la acumulación de descansos acumulados debe ser a criterio de la propia persona y que en función de su situación personal y/o familiar debe escoger cuando quiere disfrutarlos, sin que existan condicionantes.

- DESCANSOS DE FIN DE SEMANA:

En lo relativo a que el disfrute de los descansos semanales, solicitaremos que tal y como se contempla en la normativa interna del Cuerpo Nacional de Policía (Circular de la Dirección General de la Policía, de 18 de diciembre de 2015, por la que se desarrolla la jornada laboral de los funcionarios de la Policía Nacional) el personal de la Guardia Civil, salvo casos excepcionales y justificados, no trabajarán más de dos fines de semana al mes, a excepción de que así lo soliciten por razones de conciliación personal y familiar.

El personal de la Guardia Civil tiene derecho a un descanso justo y equitativo de los fines de semana y festivos. Si hay una falta de personal en las Unidades, este debe ser solventado con una ampliación de los catálogos de plantillas y/o realizando servicios extraordinarios pagados conforme al resto de Cuerpos Policiales, pero no a costa del derecho de descanso de los Guardias Civiles.

- DESCANSOS SINGULARIZADOS:

Modificación de la normativa de Jornada y Horario que fija el número máximo de descansos singularizados que se pueden disfrutar dentro de un período mensual, actualmente son dos al mes. De manera que cada componente el mes siguiente al que se genere los DAS, disfrute los que tenga acumulados, evitando acumulaciones y la perdida de los mismos por cambio de destino.

Modificación de la normativa para que cuatro servicios nocturnos y dos servicios en festivo generen un descanso singularizado, en lugar de la actualidad (seis y tres).

- RACIONALIZACIÓN DE HORARIOS:

Solicitamos que se incluya, entre otras, medidas sobre teletrabajo, bolsas de horas para estudios para una mejora profesionalización de los Guardias Civiles.

- PERMISO "URGENTE":

Propuesta para que se recupere lo que establecía la norma anterior, de poder aumentar los días de permiso, descontando días del crédito anual de vacaciones de ese año o del año siguiente, así como aumentar el mismo en días de asuntos particulares.

- BOLSA DE HORAS:

Implantación de bolsa de horas de libre disposición para aquellas Unidades en las que sea posible, de hasta el 5% de la jornada anual, acumulables, para favorecer la conciliación familiar y laboral, para el cuidado y atención de mayores, personas con discapacidad e hijos menores de edad, tal y como tienen actualmente los demás funcionarios de la administración.

- HORAS MÉDICAS:

Solicitamos como tienen otros colectivos profesionales de un máximo de 35 horas retribuidas al año, para asistir a consultas de médicos, debiendo avisar con la mayor antelación posible y presentar la justificación posteriormente, procurando adaptar, cuando así resulte posible, las horas de visitas médicas a los tiempos de descanso. Solicitaremos que esas horas se puedan utilizar para el acompañamiento de hijos en edad de pediatría, así como para el acompañamiento de ascendientes mayores de sesenta y cinco años hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.

-ADSCRIPCIONES TEMPORALES:

Modificación del período máximo de adscripción en atención a las especiales necesidades que concurran con el peticionario, así como la eliminación del requisito de existencia previa de vacante para solicitar la misma.

En muchas ocasiones, cuando finaliza la adscripción temporal, la situación personal que ha motivado la misma es peor que cuando se otorgó.

Modificación de la ocupación de la vacante durante el periodo que dure la adscripción temporal. Las vacantes deben ser ocupadas por su normativa que las regula y no dejar sin efecto tal publicación de la misma por una situación temporal que se puede alargar en el tiempo, incluso por varias adscripciones distintas seguidas provocando que una vacante no se publique durante años.

-PERMUTAS TEMPORALES:

Posibilidad de permutas temporales en puestos de similares características por razón de empleo o de especialidad, por razones de conciliación familiar o por especiales necesidades.

Para una mayor transparencia en el proceso proponemos que el personal de la Guardia Civil que quiera realizar una permuta temporal tenga que enviar una comunicación a la Dirección General de la Guardia Civil donde se exprese el destino que tienen y donde sería esta permuta (estableciéndose un radio de kilómetros desde un punto concreto), por períodos de seis meses, renovables por ambas partes si hay conformidad hasta un máximo de cuatro años (a modo de ejemplo los plazos de tiempo).

Lo ideal sería que hubiese dos procesos al año para realizar permutas y que éstas sean publicadas en el Boletín Oficial de la Guardia Civil, al objeto de favorecer la transparencia y que estén al alcance de todos los Guardias Civiles que las quieran consultar.

La forma de selección sería estableciendo un sistema similar al concurso de méritos, donde primarán aquellas razones de peso de conciliación familiar, como hijos a su cargo en el lugar que quiere permutar, enfermedades graves de familiares de primer y segundo grado y por último la antigüedad en el empleo.

Sería un buen sistema para atender la demanda de conciliación que actualmente tiene la Guardia Civil.

- PLAN CONCILIA ÁMBITO RURAL:

Históricamente la Guardia Civil siempre ha desempeñado su función principalmente en zonas rurales, la primera clara atribución de competencias fue en el año 1978 con la Ley de Policía y a día de hoy se sigue manteniendo así desde el año 1986, cuando se promulgó la Ley Orgánica 2/86, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Dentro de la Estrategia Nacional frente al reto demográfico no se puede olvidar al personal de la Guardia Civil que durante años lleva haciendo su labor de forma abnegada en estas partes del territorio, donde muchas veces se les plantean serios problemas a la hora de conciliar su vida familiar y laboral, ya sea porque tienen que desplazarse al médico durante largas distancias o llevar a sus hijos/as al colegio a 30 y 40 kilómetros de distancia, o incluso estar las familias separadas por presentar serias dificultades la vida con hijos en estas zonas.

Por todo ello es necesario desarrollar un plan especifico de conciliación dentro de la Guardia Civil, para el personal que se encuentra realizando su labor en estas zonas despobladas, y que tienen unas necesidades muy distintas al personal que se encuentra residiendo en Capitales de provincia y/o núcleos urbanos.

Haciendo de esta manera más atractivo estos destinos, contribuyendo también en gran parte a la vida social y al mantenimiento de las infraestructuras de estos lugares.

Con una serie de medidas orientadas a la conciliación de la vida familiar y laboral del personal de la Guardia Civil que presta sus servicios en zonas despobladas, *se podría contribuir a que más mujeres se decidan por presentarse a la Guardia Civil*, ya que muchas veces este es un escollo que les hace decidir por otros Cuerpos Policiales o incluso unas salidas profesionales totalmente distintas de la de función policial.

- PERMISOS DE POR NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA Y DEL PROGENITOR DIFERENTE DE LA MADRE BIOLÓGICA:

1º Modificación en lo relativo a la necesidad de autorización del citado permiso en lo relativo a las 6 semanas obligatorias de disfrute, sustituyendo dicha autorización por la mera comunicación, al ser de disfrute obligatorio, y no estar supeditado a ningún tipo de autorización.

2º Que los Guardias Civiles, hombres o mujeres, que estén realizando un curso de ascenso o vayan a realizarlo, y que coincida con del disfrute de su permiso por nacimiento para la madre biológica y del progenitor diferente de la madre biológica, que ahora es de 16 semanas, o su pareja se encuentre en situación de embarazo de riesgo, puedan solicitar el aplazamiento de dicho curso de ascenso.

2º Solicitamos que ambos permisos se puedan ver ampliados DIEZ SEMANAS MÁS con una reducción del porcentaje del sueldo (80% del salario) y que esta medida se pueda aplicar a ambos progenitores.

3º Solicitamos que una familia monoparental pueda sumar los permisos para la madre biológica y del progenitor diferente de la madre biológica, para evitar la discriminación que supone no añadir el tiempo de la otra persona tras el nacimiento. Recientemente el Juzgado de lo Social nº 16 de Valencia dictó una sentencia donde subraya que la Convención sobre los Derechos del Niño no hace distinción alguna por la condición del niño, de sus padres o de sus representantes legales, aclarando que deben adoptarse todas las medidas para que el niño se vea protegido contra toda forma de discriminación o castigo por causa de la condición de sus padres.

- PERMISO POR PAREJA DE HECHO:

La pareja de hecho o unión de hecho, consiste en la convivencia pública y estable entre dos personas de distinto o igual sexo, con intereses comunes en desarrollar una vida familiar, pero que no han contraído matrimonio. Cada vez son más las inscripciones de parejas de hecho en España.

La Guardia Civil se ha ido adaptando a estas nuevas formas de convivencia familiar y ha ido regulando en las distintas normas, medidas conciliadoras de la vida familiar y laboral donde se contemplan estas uniones como para la solicitud de vacantes para atender a la conciliación personal y familiar; asignación de destinos a los Guardias Civiles tras el reconocimiento de la condición de víctima del terrorismo o los permisos por causas justificas, donde pueden ser disfrutados por las parejas de hecho.

No ocurre así con el permiso de matrimonio, ya que la norma dice “este permiso está vinculado únicamente a la forma jurídica que reviste la unión entre dos personas que supone el matrimonio”.

No obstante el artículo 3.1 del Código Civil dice lo siguiente *"Las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas."*

Este permiso de 15 días al personal de la Guardia Civil que elige el modelo de matrimonio, discrimina al resto que opta por otras fórmulas de familia, como la pareja de hecho.

No nos podemos olvidar la protección genérica que hace la Constitución Española de la familia en su artículo 39.1 *"Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia. Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil."*

Es por ello que esta protección de la familia hay que verla también bajo el prisma del principio de igualdad del artículo 14 de la Constitución Española que dice *"Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social."*

La doctrina Constitucional exige que los hijos sean equiparados en derechos, sea cual fuere el tipo de familia en que hayan nacido, es por ello que los modelos de familia admitidos han ido ampliándose, tanto en la normativa interna de la Guardia Civil como en el ordenamiento jurídico en general.

SOLICITAMOS que la Guardia Civil aborde esta realidad social y reconozca como beneficiarios de permiso de matrimonio, al personal que decide formar su familia bajo la forma jurídica de pareja de hecho.

- PERMISO PARA ATENDER AL CUIDADO DE UN FAMILIAR DE PRIMER GRADO:

Actualmente la normativa recoge que cuando es preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el Guardia Civil podrá solicitar una reducción de hasta un 50% de la jornada de trabajo semanal prevista para cada régimen de prestación de servicio, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Esta redacción a efectos prácticos significa que por enfermedad muy grave de un familiar de primer grado se podrá reducir las horas de referencia en la mitad durante un mes, es decir si tenemos que realizar 166 horas de referencia en un mes y solicitamos este permiso, las horas de referencia bajarían a 83.

Solicitamos que este permiso se amplíe hasta CUATRO meses, ya que en muchas ocasiones cuando se solicita es porque la situación es límite y el plazo de un mes se hace insuficiente para atender las circunstancias que rodean el proceso de enfermedad muy grave y también pedimos que este permiso se pueda disfrutar seguido, es decir

DOS MESES ININTERRUMPIDOS de permiso.

- SERVICIOS NOCTURNOS:

Trabajar a turnos y especialmente trabajar de noche tiene consecuencias para la salud, por lo que no todo el mundo puede hacerlo y además en la función policial implica unos riesgos especiales y unas tensiones físicas y mentales importantes.

Existes numerosos estudios sobre los efectos negativos para la salud del trabajo de noches y estos efectos empeoran en el caso de trabajadores a turnos, donde se intercala el turno de noche con el de día, como es el caso de la Guardia Civil.

Las estadísticas reflejan que entre las 03:00 y las 06:00 horas es el momento de la noche con menor rendimiento y menor calidad en el trabajo, donde se ve más afectada la capacidad de atención y la toma de decisiones, así como la rapidez y la previsión de movimientos.

Entre las consecuencias que tiene el servicio de noche para la salud destacan las alteraciones cardiovasculares, los trastornos del sueño y nerviosos, altos niveles de estrés, etc. Estas consecuencias llevan aparejadas que la vida personal y familiar del personal de la Guardia Civil se vea afectada.

La Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo recoge en su Capítulo 3 el trabajo nocturno, el trabajo por turnos y el ritmo de trabajo.

En el apartado b) del artículo 8 se establece que “los trabajadores nocturnos cuyo trabajo implique riesgos especiales o tensiones físicas o mentales importantes no trabajen más de ocho horas en el curso de un período de 24 horas durante el cual realicen un trabajo nocturno”, por lo que solicitaremos que no se puedan aplicar dos noches seguidas, tal y como está ocurriendo en la actualidad en muchas Unidades, salvo que el Guardia Civil así lo solicite expresamente por razones de conciliación familiar y personal.

Solicitamos que el personal de más de 50 años que así lo desee no realice servicios nocturnos.

- TRÁFICO NAVARRA:

Solución a la situación que se ha producido tras el acuerdo firmado en el año 2019 para la cesión de competencias en materia de tráfico a la Comunidad Foral de Navarra se ha hablado poco de lo que iba a ocurrir con el personal de la especialidad de Tráfico que actualmente se encuentra destinado en Navarra.

En cuanto a las posibles soluciones reglamentarias que podría tener esta situación para el personal de la Guardia Civil destinado en Navarra serían las siguientes:

1.- Posibilidad de integración en la Policía Foral de Navarra

En la Ley Foral 23/2018, de 19 de noviembre, de las Policías de Navarra se recoge la en la Disposición Adicional Novena la Integración de funcionarios del Estado en la Policía Foral *"En caso de que se ejecute lo establecido en la Ley Orgánica de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra, relativo a la asunción de nuevas competencias en materia policial por parte de la Comunidad Foral de Navarra, se podrán habilitar, dentro del marco del órgano bilateral competente y en los términos que disponga la administración competente, los mecanismos necesarios para permitir la integración de funcionarios del Estado que presten ese servicio en la actualidad."*

2.- Seguir prestando servicios en la Guardia Civil

El Real Decreto 470/2019, de 2 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento de destinos del personal de la Guardia Civil, recoge en su artículo 50, UNO apartado a) dice *"El personal que cese en su destino por disolución o reducción de unidades, o por reducción de dotaciones de la relación de puestos orgánicos de su unidad, tendrá derecho preferente con carácter absoluto para ocupar vacantes de provisión de antigüedad o de concurso de méritos para los que reúna los requisitos de acceso en unidades de la misma provincia donde radicara el destino donde cesa. Si la unidad se encontrara en el extranjero, podrán ejercer el derecho preferente sobre la última provincia en la que hayan estado destinados.*

Además, si dicho personal ocupara un destino con requisito de una cualificación profesional que tenga vinculado el cumplimiento de una servidumbre, tendrá igualmente derecho preferente con carácter absoluto para ocupar cualquier destino de provisión por antigüedad o concurso de méritos para los que se exijan los mismos requisitos de acceso.

Quienes cesaron en una unidad por los motivos citados en el apartado anterior, en todo caso y sin tener en cuenta limitaciones por razón de tiempo mínimo de permanencia por razón de destino o servidumbre, podrán ejercer el derecho preferente con carácter absoluto si, en el plazo de dos años desde su cese, se incrementaran los puestos de trabajo o se generaran vacantes de su mismo empleo en la unidad donde cesó. Este derecho podrá ser invocado sobre las nuevas vacantes generadas, siempre que mantenga los requisitos necesarios."

Con lo cual se va a generar el problema que el personal de la Guardia Civil destinado en Tráfico que tengan su vida establecida en Navarra y que quieran seguir en el Cuerpo van a tener que escoger entre renunciar a su especialidad o bien marcharse a otra comunidad autónoma para poder seguir ejerciéndola.

2 I RETRIBUCIONES

- HORAS NOCTURNAS Y FESTIVAS:

Incremento retributivo de aplicación en los Servicios realizados en los períodos comprendidos en estas horas, asimilando la percepción al resto de colectivos policiales, los cuales ya vienen percibiendo una mayor cuantía que el colectivo de Guardias Civiles.

- SERVICIOS EXTRAORDINARIOS:

Incremento retributivo de los servicios extraordinarios, variable en función de horario y día de la semana en el que este se efectúa, con reserva de partida económica fijada previamente para el abono de los mismos en un arco que debe situarse entre los 90 y los 160 € en función de las características del mismo, como actualmente tiene el CNP.

Solicitamos que la realización del servicio extraordinario no vaya ligado a la pérdida obligatoria de un descanso singularizado, sino que este se siga manteniendo.

La Guardia Civil dentro de su carácter benemérito participa en múltiples eventos deportivos y ocio, con asistencia en muchos casos multitudinaria, para garantizar su seguridad y la de sus asistentes, siendo los mismos de carácter privado y los cuales generan cuantiosos beneficios para sus organizadores. Todo ese despliegue, genera una serie de costos tantos humanos como materiales cuyos organizadores deben hacer frente. Cuando la Guardia Civil de una zona es movilizada para un evento de este tipo, se puede ver resentida la Seguridad Ciudadana, es por ello que solicitamos que se cobre a los organizadores de estos eventos privados, en función del número de efectivos que acudan, gastos materiales, horas de planificación, y que estos servicios sean extraordinarios y pagados conforme tienen estipulados el resto de Cuerpos Policiales.

- EQUIPARACIÓN SALARIAL:

Sobre la Resolución de 19 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Seguridad, por la que se publica el Acuerdo entre el Ministerio del Interior, sindicatos de Policía Nacional y asociaciones profesionales de la Guardia Civil, acuerdo que IGC no suscribió respetando la votación de sus bases:

Solicitar el verdadero cumplimiento de los acuerdos adquiridos en materia de equiparación salarial de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del estado frente a los cuerpos autonómicos, en especial la cláusula Octava. El Ministerio del Interior impulsará las medidas legislativas que sean necesarias para garantizar que en el futuro no se pueda producir una disfunción salarial entre las policías que realicen las mismas funciones.

Así como las correspondientes medidas necesarias y propuestas para la mejora de aquellos componentes pertenecientes a las clases pasivas (Ingresos al Cuerpo anteriores al año 2011) vean incrementada sus jubilaciones intentando paliar las deficiencias del correspondiente acuerdo anteriormente mencionado.

- DAÑOS Y PERJUICIOS PERSONALES:

Cuando en el desempeño de su servicio el Componente hubiera sido objeto de daños y perjuicios por los que se hubiera condenado judicialmente a una tercera persona y ésta hubiera sido declarada insolvente, la Administración en la que preste servicio el funcionario o funcionaria policial le resarcirá de oficio en tal importe indemnizatorio, subrogándose en los derechos que asisten a la persona perjudicada por tal concepto. Entendiendo que este perjuicio se ha realizado por su labor profesional y lo avalan numerosas sentencias respecto a otros cuerpos.

- DIETAS:

Creación de una dieta única de manutención y alojamiento, no entendemos como en pleno siglo XXI, continúen existiendo categorías de dietas cuando el coste de vida diario es independiente al cargo que ocupe. Además, las mismas deben sufrir una actualización anual con el IPC. El Real Decreto 462/2002 que regula las indemnizaciones por razón de servicio se refiere a toda la función pública, hay que actualizar las dietas de alojamiento y manutención previstas, las cuales después de 19 años, se muestran escandalosamente insuficientes para los desplazamientos.

En el apartado correspondiente al alojamiento, se debe incrementar la cuantía, puesto que en las grandes ciudades (Madrid, Barcelona, Valencia, Sevilla…) resulta prácticamente imposible encontrar hoteles céntricos “por importe menor o igual a 48 Euros”.

-RECLASIFICACIÓN GRUPO B:

Reclasificación al grupo B para todo el personal de la Guardia Civil de la Escala de Cabos y Guardias.

- AMPLIACIÓN EQUIPARACIÓN PARA RESERVA:

Solicitamos que la subida de la equiparación se amplíe para el personal de reserva sin destino, de tal forma que se cobre de igual que estando en activo. El personal en reserva con destino cobraría el complemento que le correspondiera a mayores por la función que realicen.

- COMPLEMENTO DE TERRITORIALIDAD:

Desde hace unos años el Cuerpo Nacional de Policía cobra un complemento de territorialidad que la Guardia Civil no cobra por los destinos siguientes:

- Barcelona (Capital)
- Madrid (Capital)
- Comisarías Locales de Madrid
- Aeropuerto de Barajas
- Resto de Cataluña
- Valencia, Sevilla y Málaga (capitales)
- Las Palmas y Tenerife (toda la provincia)
- Baleares (toda la provincia)
- Melilla
- Ceuta

Los importes en el año 2019 son diferentes unos de otros, “aproximadamente desde los 22 Euros” a los destinados en Ceuta, hasta los 184 Euros a los destinados en Madrid Capital.

Hay que tener en cuenta que este complemento es independiente a aquel de indemnización por residencia, que perciben todos los funcionarios que residen permanentemente por razón de destino en Ceuta, Melilla, Islas Baleares y Canarias.

A mayores solicitamos que ese complemento se haga extensivo a los Guardias Civiles con destino en el Campo de Gibraltar.

- PLAN DE PENSIONES:

Recuperación del plan de pensiones sin perjuicio en la nómina. Como bien se publicitó en un principio este era un sistema de Previsión Social, complementario de las prestaciones públicas de Clases Pasivas y de la Seguridad Social. Al ser del sistema de empleo es promovido por los diferentes organismos dependientes de la Administración General del Estado en favor de TODOS sus empleados, quedando el mismo sin aportaciones desde el año 2008.

- AUMENTO DEL NIVEL DEL COMPLEMENTO DE DESTINO:

Aumento del NCD (Nivel del Complemento de Destino) mínimo de cada categoría profesional en dos puntos hasta el empleo de Capitán de la Categoría de Oficiales, y en un punto al resto de Oficiales y Oficiales Generales.

- CONDECORACIONES RETRIBUIDAS:

Desarrollo de un REGULACIÓN de RECOMPENSAS que asegura una distribución JUSTA para todos los componentes, basada en cuestiones objetivas y teniendo en cuenta la trayectoria profesional del Efectivo. Si queremos ser un espejo social, la Guardia Civil debe aspirar a la TRANSPARENCIA en la gestión.

Reclamar la modificación de la actual normativa relativa a la concesión de las condecoraciones a la constancia en el servicio policial, las cuales serán pagadas por la Administración, para incluir en cada una de ellas un porcentaje de salario base y trienios.
Así por ejemplo:

20 años de servicio, incluir en la nómina un 10% de salario base más trienios.
25 años de servicio, incluir en nómina un 15% de salario base más trienios.
30 años un 20 % de salario más trienios
35 años un 30 % de salario más trienios, (creando de esta manera un mayor incentivo para que el personal no pase a la situación de reserva).
Todas las cuantías serían de carácter vitalicio.

- HORAS FESTIVAS:

Reivindicar que la jornada laboral comprendida entre las 08 de la mañana del sábado y las 08 de la mañana del lunes, sea comprendida como festiva. La solicitud se basa en que la propia Orden General nº 11/2014, de 23 de diciembre, por la que se determinan los regímenes de prestación del servicio, y la jornada y horario, reconoce al fin de semana a título de descanso, las 48 horas comprendidas en el sábado y el domingo, así como a las ocho anteriores, por lo que resulta coherente que estas horas computaran como festivas a efectos de remuneración y para el cómputo del descanso singularizado adicional, asimismo para la Administración los días laborales son los comprendidos entre el lunes y el viernes.

- COMPLEMENTO ESPECÍFICO SEGURIDAD CIUDADANA:

Dotar con un complemento específico a los Guardias Civiles que prestan su servicio en “Seguridad Ciudadana”,(las patrullas en especial) el cual es el eje vertebrador y más importante de los que presta las diversas unidades de la Guardia Civil, tanto por el alcance de la diversas materias o situaciones con las que pueden verse así como por ser en la mayoría de los casos los primeros Agentes en tener que intervenir, debiendo verse recompensada dicho sacrificio y trabajo, con un plus económico en sus nóminas, y con tiempo para su adecuada formación, no solo plan patio y formación física, sino también formación teórica (jurídica, protocolos, procedimientos, etc.) debidamente reglada.

- NUEVA REGULACIÓN INCOMPATIBILIDADES:

Una nueva regulación de la norma de incompatibilidades, que se adapte a los tiempos y a la jurisprudencia de los Tribunales de Justicia.

- QUINQUENIOS O SEXENIOS:

Establecer un doble sistema de devengo de antigüedad como tienen otros colectivos, donde además de los trienios se contemplen los quinquenios (cada 5 años) o sexenios (cada seis años).

Proponemos desde IGC que este nuevo sistema de devengos contemple la antigüedad, no tanto en la Guardia Civil sino en ciertos destinos, como por ejemplo donde haya turnicidad o por razón de territorialidad, para que esa "penosidad" en relación con otros destinos se vea compensada por los años desempeñando esa función.

- PAGO DE VUELOS PARA ISLAS MENORES Y CIUDADES AUTÓNOMAS:

El colectivo de Guardias Civiles destinados en las Ciudades Autónomas e islas menores (Gomera, Lanzarote, Menorca, Formentera…) suelen ser de diferentes puntos de la península, y los desplazamientos suponen un gasto considerable para este personal, sobre todo en épocas del año de especial significación (Navidades, Semana Santa…) Por ello solicitamos que desde la DGGC se le subvencione un vuelo al año de ida y vuelta a la península sufragado por Guardia Civil.

- IRPF EN ZONAS RURALES:

Dentro del plan concilia para zonas rurales, solicitar al Ministerio de Hacienda que en poblaciones del territorio nacional con un censo inferior a 3.000 habitantes, se apliquen CUATRO puntos menos de IRPF al personal destinado en ellas, con el fin de que sea un aliciente para que el personal solicite estos destinos.

3 I CARRERA PROFESIONAL

3.1 ACCESO:

- COLEGIO DE GUARDIAS JÓVENES:

Volver a los requisitos de la 79ª Promoción (Año 1995), los cuales accedían al Colegio mediante una prueba de conocimientos, físicas, psicológicas y médicas, siendo los admitidos nombrados inmediatamente Guardias Alumnos, despejando así la desigualdad que actualmente existe, ya que quien no rebasa un baremo, muy superior a lo que se exige para la oposición en plazas libres, no pueda llegar a cursar el año preparatorio.

AMPLIAR CUPO FIJO RESERVA DE PLAZAS para el Colegio de Guardias Jóvenes, actualmente en el 7,92 %, para que sea el doble. Por Real Orden de 1º de abril de 1853 se creó la Compañía de Guardias Jóvenes en el cuartel de San Martín, en Madrid. Era ésta una organización que daba amparo y educación a los huérfanos e hijos del Cuerpo y ayudaba a la formación de nuevos guardias, convirtiéndose en el tiempo en el actual Colegio de Guardias Jóvenes "Duque de Ahumada". Estos 168 años de historia del Colegio de Guardias Jóvenes han servido para dar valor a la cantera, donde la gran mayoría de alumnos que pasen por este Centro tienen los valores que todo Guardia Civil debería tener, ya que lo han visto desde niños/as.

3.2 DESTINOS Y VACANTES:

- DESTINOS DE LIBRE DESIGNACIÓN:

Modificación de la redacción del artículo 27 del Reglamento de Destinos para que se elimine el informe previo, no vinculante, del Jefe de la unidad a la que pertenezca la vacante anunciada, por carecer de la objetividad necesaria que debe regir el proceso, así como una nueva regulación en lo referente a la idoneidad del efectivo solicitante, con el establecimiento de un sistema previo de concurso de méritos para determinar esta idoneidad entre los candidatos con mayor puntuación en el mismo.

Seguir trabajando para que la libre designación como sistema de provisión de puestos de trabajo más o menos habitual. La libre designación debe ser excepcional, tratándose de reducir al máximo el número de plazas de este tipo en el Catálogo de Puestos.

- REDUCCIÓN DE PLAZOS:

Reducción del plazo de resolución de asignación de vacantes a DOS MESES, cumpliendo con rigor el calendario establecido que debe ser prefijado en el período anual anterior, teniendo en cuenta la resolución de las vacantes con temas de conciliación familiar como puede ser el periodo de escolaridad de los hijos de todos los componentes del Cuerpo, evitando por ejemplo cambios de colegios con el curso iniciado 15 días como ya tiene pasado con resoluciones anteriores.

- COMISIONES DE SERVICIO:

El Ministro del Interior, DEBERÁ establecer CRITERIOS de IDONEIDAD basados en el perfil del solicitante, teniendo en cuenta TRAYECTORÍA, AÑOS DE SERVICIO y méritos PROFESIONALES CONTRAÍDOS por el SOLICITANTE, mediante la APLICACIÓN de FICHAS de MÉRITOS específicas para dicha FINALIDAD.

Publicación de las mismas en Boletín Oficial de la Guardia Civil, con los datos completos de duración y requisitos, creando la posibilidad de petición de todos los componentes del Cuerpo que cumplan con los requisitos y estén interesados, creando una asignación por méritos.

- CONCURRENCIA EN VACANTES DE MÉRITOS:

IMPLANTACIÓN DE PETICIÓN POR CONCURRENCIA PARA VACANTES DE CONCURSO DE MÉRITOS, dando cumplimiento al Acuerdo ALCANZADO el 29 de octubre del 2019 entre SINDICATOS de función pública y el Gobierno de la Nación.

- DESTINOS DE DIFÍCIL COBERTURA:

La Guardia Civil debe buscar el bienestar laboral de todo el colectivo y para ello se debe incentivar aquellos destinos que sean de difícil cobertura, evitando el recurso del destino forzoso, ya que sólo se consigue separar a las familias, crear un malestar en el personal e ir en contra de toda la conciliación familiar, como dice el refrán antiguo español “es pan para hoy y hambre para mañana”.

Proponemos una serie de medidas para aquellas unidades de difícil cobertura, tanto por especialidad como por lugar de destino, como podrían ser las siguientes:

Incentivos económicos
Mayor baremación en el apartado de antigüedad de méritos para concursos de destinos. O la creación de un apartado específico para estas fichas
Mayor baremación para ascensos.
Que los años de servicios prestados en estas zonas cuenten el doble que los prestados en otras zonas a efectos de tiempos de jubilación (como lo tiene el sistema francés).

3.2.2.-DERECHOS PREFERENTES.

- MODIFICACIÓN DERECHO PREFERENTE:

MODIFICACIÓN DE REGLAMENTO DESTINOS para que en la ASIGNACIÓN por MÉRITOS el 60 % sea la antigüedad en el empleo y el 40% restante sean otros derechos preferentes como el del País Vasco, dejando un período de cadencia para que todo el personal que actualmente tiene este derecho adquirido o esté actualmente generándolo, pero aún no lo haya consolidado y se encuentren destinados en el País Vasco o Navarra, puedan hacerlo y hacer uso de él, sin la afectación de la modificación de la norma.

- APLICACIÓN DERECHO PREFERENTE a VACANTES de MÉRITOS.

- CREACIÓN DERECHO PREFERENTE para vacantes de Núcleos de Servicios o Centros Penitenciarios para los mayores de 50 años y 20 años de servicio, que este derecho preferente sea superior a cualquier otro.

3.2.3.- ESPECIALIDADES:

- EDAD:

ELIMINACIÓN DEL REQUISITO DE EDAD para la REALIZACIÓN de CURSOS, estableciendo como ÚNICA limitación de cumplir el tiempo de servidumbre antes de la edad de cambio a reserva y la conservación de las facultades psicofísicas y profesionales necesarias.

- SERVIDUMBRE:

ELIMINACIÓN DE PERIODOS SERVIDUMBRE Y REQUISITOS DE ANTIGÜEDAD DESDE INGRESO para la REALIZACIÓN DEL PRIMER curso de ESPECIALIZACIÓN, con la finalidad de GARANTIZAR la carrera PROFESIONAL y la estabilidad familiar de los Guardias Civiles.

-AMPLIACIÓN CATÁLOGO VIOGEN:

CREACIÓN mediante CATALOGO de los EQUIPOS de SEGUIMIENTO de VIOGEN en UNIDADES TERRITORIALES tipo PUESTO o COMPAÑÍA, con la debida especialización y formación, dependiendo jerárquica y funcionalmente de los EMUMES de COMANDANCIA.

- FORMACIÓN EQUIPOS FUNCIONALES:

DOTAR al personal actualmente destinado en EQUIPOS DE INVESTIGACIÓN de COMPAÑÍA del CURSO DE POLICÍA JUDICIAL, con asunción de la INSTRUCCIÓN de diligencias como viene recogido en los EBIOS de COMANDANCIA.

- CATALOGACIÓN UNIDADES FUNCIONALES:

CATALOGACIÓN de todas las Unidades que actualmente se encuentran desempeñando cometidos de forma funcional, como por ejemplo USECIAS en la Comandancia de Cádiz, Equipos de investigación de delitos tecnológicos, equipos de investigación de incendios forestales en Galicia, etc.

-CREACIÓN UOPJ AMBIENTAL:

CREACIÓN de una Sección en las UOPJ especialista y dedicada exclusivamente a los delitos cometidos contra el medio ambiente, encuadrada funcionalmente bien en las UOPJ o en las Secciones de Seprona de cada Comandancia.

- AUMENTO DEL CATÁLOGO:

AUMENTO de las PLANTILLAS de los EQUIPOS TERRITORIALES de POLICÍA JUDICIAL, con determinación de FUNCIONES ESPECIFICAS. (Actualmente sus funciones son las recogidas en el Plan Anual de Policía Judicial y en Órdenes PARTICULARES).

- CREACIÓN DE LA ESPECIALIDAD DE SEGURIDAD CIUDADANA:

Tras la nueva regulación de la Orden Ministerial que regula las especialidades en la Guardia Civil y las Ordenes Generales observamos desde esta asociación la perdida de la creación de la mayor especialidad de la guardia civil que es la SEGURIDAD CIUDADANA en la que abarca a la gran parte de los componentes de este cuerpo y que son el primer contacto con el ciudadano y el primer escalón de actuación ante cualquier situación a la que posteriormente acudirá un especialista.

Por todo esto, los niveles de conocimientos a pesar de básicos en la materia deben ser amplios para poder realizar las primeras actuaciones correctamente y ser en muchos casos llevados a la práctica para posteriormente trasladar las primeras actuaciones a estos especialistas. Creemos que se merece la creación de la especialidad y al igual que en las mismas el mantenimiento de unas cualificaciones específicas de conocimiento para tomar medidas correctas y especializadas para el posterior traslado.

- BAREMACIÓN:

BAREMACIÓN del tiempo permanecido en UNIDADES de SEGURIDAD CIUDADANA en los concursos de MÉRITOS para el acceso a CURSO DE ESPECIALIZACIÓN, FORMACIÓN, ALTOS ESTUDIOS PROFESIONALES, PROMOCIÓN INTERNA y CAMBIO DE ESCALA.

Baremación para los procesos de ascenso, del tiempo prestado como comandante de Puesto, sucesiones, sustituciones, etc.

- PSICÓLOGOS CLÍNICOS:

Implantación en todas las Comandancias de psicólogos clínicos en prevención de protocolo de suicidio, así como en formación y seguimiento de estrés policial.

- FEDERACIÓN DE CABOS

Reconocimiento como mandos de las horas de disponibilidad correspondiente con el Catalogo de Puestos de trabajo para las sustituciones o sucesiones inferiores a un mes.

Recuperación de la concesión de DAS y DF retirados con la nueva O.G de Incentivos al Rendimiento.

Solicitud de la publicación de los Catálogos de Puestos de Trabajo en los que vengan definido correctamente las funciones de las Segundas Jefaturas.

- AGRUPACIÓN DE TRÁFICO:

·SUPRESIÓN de los Servicios prestados en MOTOCICLETA en AUTOVÍAS y AUTOPISTAS, salvo NECESIDADES OPERATIVAS debidamente MOTIVADAS y/o a criterio del/de la propio/a Agente.

REDUCCIÓN de los Servicios realizados en MOTOCICLETA para los efectivos MAYORES de 45 años, salvo criterio del/de la propio/a Agente.

REGULACIÓN normativa adecuada para el acceso a los Cursos específicos de la Agrupación como el GIAT, TRANSPORTES, OPERADOR de RADAR.

CATALOGACIÓN como ÁREAS FUNCIONALES de COTA y GIAT

ELIMINACIÓN de PRODUCTIVIDAD EGR con DESTINO de dichas partidas a concepto SEGURIDAD VIAL

3.2 .4- SUPRESIÓN INFORMES INTERMEDIOS E IPECGUCIS PARA GARANTIZAR IGUALDAD ENTRE EFECTIVOS

SUPRESIÓN de los INFORMES VALORACIÓN efectuados por la UNIDAD en RELACIÓN a la asignación de COMISIONES de SERVICIO, PETICIÓN DE VACANTES, REALIZACIÓN DE CURSOS debido a que la formación y el futuro Profesional del Guardia Civil no debe depender de las necesidades de su Unidad. El apartado 1 del artículo 6 de la Ley Orgánica 2/86 de Fuerzas y Cuerpos de seguridad dice *"Los Poderes Públicos promoverán las condiciones más favorables para una adecuada promoción profesional, social y humana de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, de acuerdo con los principios de objetividad, igualdad de oportunidades, mérito y capacidad."* Por lo tanto, lo que debe primar ante la comisión de un curso, comisión, etc, es la objetividad, la igualdad de oportunidades, el mérito y la capacidad, sin que puede ser determinante la valoración de perjuicio para la Unidad, ya que eso es una responsabilidad de la Administración, no del/ de la peticionario/a.

SUPRESIÓN de IPECGUCIS por carecer de la OBJETIVIDAD necesaria y ser determinantes en la Carrera PROFESIONAL de los GUARDIAS CIVILES. Se estima IGUALMENTE que dicho SISTEMA carece de las debidas GARANTÍAS que deben regir su CONFECCIÓN, lo que en la PRÁCTICA se TRADUCE en ERRORES de CONFECCIÓN y falta de OBJETIVIDAD.

En los IPECGUCIS, si no son eliminados, que la puntuación y valoración del superior por parte de los inferiores, subordinados, tenga un baremo, no solo la del superior del superior

3.2.5 FORMACIÓN E INTERÉS PROFESIONAL

Dedicar una parte del servicio (anual, semestral o trimestral) a formación y reciclaje preferentemente por Internet o intranet para no perjudicar a los concurrentes ni incurrir en gastos innecesarios. El tiempo invertido debe computar como horas de servicio. Todos los cursos de teleformación deben computar para méritos. Supresión de restricción de plazas para realizar cursos de teleformación Cursos de reciclaje presenciales bianuales para todos los componentes.

Racionalización de Horarios, que incluya, entre otras, medidas sobre teletrabajo, bolsas de horas para estudios para una mejora profesionalización de los guardias civiles.

En relación a los períodos de prácticas, reivindicar la figura del Guardia Civil-Tutor (Instructor), el cual sea debidamente retribuido y al que se le dé la formación adecuada para tal cometido.

Permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empelo, vinculada a la actividad de la Guardia Civil, acumulables por un periodo de hasta cinco años, tal y como se recoge en el artículo 23 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de

·de los Trabajadores.

Elaborar protocolos de actuación para situaciones específicas, aprobadas por, y llevar a cabo los cursos de formación e información a todos los miembros de la Guardia Civil, de los procedimientos y actuaciones a desarrollar en cada caso.

Regular el término "necesidades de servicio", para evitar la discrecionalidad en su uso, dado su vacío legal actual y las numerosas sentencias relativas al mismo en las que se puede corroborar un uso subjetivo de término para una misma situación.

OFICINA DE ATENCIÓN AL GUARDIA

Respuestas en un tiempo máximo de una semana. Que las respuestas tengan carácter vinculante y por lo tanto puedan ser recurribles por procedimiento administrativo y contencioso. Entendemos que esta oficina tiene un papel importante que debe reunir los requisitos necesarios para tener y comunicar a todos los Guardias Civiles que llamen para orientarse las normativas especificas que regulen este benemérito Cuerpo, siendo en caso de error la administración como parte implicada la responsable de la mala gestión o praxis y como tal debe responder del personal destinado en esta oficina.

INTRANET

Acceso a toda la intranet a través de Internet con todas las medidas de seguridad que se consideren oportunas. No es lógico tener una plataforma a la que solo se pueda acceder desde un Cuartel cuando muchas de las gestiones que se realizan a través de intranet se podrían realizar desde cualquier parte del mundo. Muchas de estas gestiones han de realizarse en un plazo concreto se esté trabajando, de vacaciones, o en cualquier otra situación, tales como vacantes, cursos, vestuario, acción social…….

Creación en todas las Comandancias de una oficina con intranet e internet, para que cualquier miembro de la Guardia Civil, desplazado o franco de servicio, pueda realizar las consultas o trámites que considere oportunos, sin que estos ordenadores pueden ser utilizados para otro fin.

Envío de todos los mensajes de difusión a las cuentas de correo oficiales de los componentes. Resulta curioso ver como algunos mensajes no llegan a los usuarios finales o se enteran tarde por estar fuera de la Unidad.

Creación de un apartado en la Intranet donde se puedan ver todas las comisiones de servicio disponibles con sus plazos y requisitos, así como cursos convocados o próximos a convocarse.

PROMOCIÓN DEL DEPORTE:

Dentro del cuidado personal, IGC considera primordial que desde la Guardia Civil se potencie el deporte a nivel general y no sólo de ciertas especialidades o en centros académicos como se viene haciendo hasta ahora.

Es por ello que se propone que se regule esta potenciación del deporte desde un punto de vista positivo, reforzando a los Guardias Civiles que de una manera activa realizan un ejercicio físico diario, ya que el deporte es beneficioso para la creación de hábitos saludables, mejorando con ello no solo el cuerpo sino la mente, una actividad física estimula la liberación de endorfinas y con ello se previene y se combate la depresión.

En los grupos de trabajo del borrador de acción social de estos años anteriores ya solicitamos que se incluyera una partida presupuestaria donde se incentivara a los Guardias Civiles que acreditaran que realizan deporte de una forma habitual.

La propuesta concreta es que se desarrolle una Orden General, donde se diseñen unas pruebas físicas por edades y sexos, asumibles para cualquier persona que practique deporte de habitualmente y que los Guardias Civiles que lo deseen, de una forma VOLUNTARIA, puedan participar una vez al año, tal y como se realizan en el Ejército de Tierra con el Test General de Condición Física (TGCF).

Todos aquellos que no estuvieran interesados o que no pudieran realizarla por encontrarse de baja médica u otros motivos, quedarían fuera de la realización de estas pruebas. El beneficio para potenciar que el personal participe y que haga deporte de una manera regular podría ser el siguiente:

- Una productividad anual que iría en función del complemento de destino.
- Ayuda económica para la práctica deportiva que iría incluida en el plan de acción social.
- Un incremento del crédito de vacaciones o de días de asuntos propios para el año siguiente.
- Una nota que se baremaría en vacantes de méritos y/o en IPEGUCI.

En la propuesta hemos desarrollado una fórmula para el cálculo del baremo, por un lado se tomaría como referencia la nota media del año anterior y por el otro el número de veces que se hubiera presentado con resultado de apto desde que haya entrado en vigor la normativa.

Para calcular esto último, se podría tener en cuenta el porcentaje resultante del número de años que se lleva presentando a las pruebas y el número de años que se ha podido presentar desde que entrara en vigor la norma, teniendo en cuenta de esta forma la excelencia y la constancia, conforme a la siguiente fórmula:

X=nº años presentados/nº años que se ha podido presentar
Ejemplo: La norma lleva en vigor 10 años, un Guardia Civil con 5 años de profesional que se haya presentado en 4 ocasiones.

X=4/5 el resultado sería 0,8 por lo que se ha presentado un 80 % de las veces que ha podido hacerlo.

Estas pruebas físicas se diseñarían de una forma global, similares a las pruebas de acceso, salvo especialidades que requieran unas condiciones físicas determinadas, como por ejemplo montaña, pero con las marcas adaptadas a los distintos rangos de edad y sexo. En todo caso se podría dar opción a hacer otro tipo de prueba distinta de la carrera por la gente que ya no puede correr.

Debido al despliegue territorial y al número de efectivos, estas pruebas se realizarían durante el año, en varias tandas, de forma que no perjudique al servicio y que todos los que lo deseen pudieran participar, teniendo en cuenta vacaciones, comisiones de servicio, bajas y lesiones que pudieran tener a lo largo del año y que les impedirían la realización de las mismas un día concreto, con las salvedad que entre las pruebas de un año y las del siguiente, transcurriera un plazo mínimo de seis meses.

Tendría que ser requisito imprescindible haber superado todas las pruebas para poder ser evaluado sin que en ningún caso se pudiera repetir hasta el año siguiente.

La nota sería NO APTO (no numérica) y APTO (con nota numérica donde un cinco es la marca mínima exigida).

El artículo 3.6 de la Orden General número 14, de 16 de julio de 2002, de reorganización de la Jefatura de Enseñanza, encomienda al Servicio de Perfeccionamiento de esa Jefatura coordinar y fomentar la práctica del deporte en la Guardia Civil.

Posteriormente, la Orden General número 8, de 21 de noviembre de 2005, de la Organización de la Junta Central de Educación Física y Deportes de la Guardia Civil, encomienda en el artículo 2.5 a este Organismo, elaborar propuestas para el desarrollo de los planes de instrucción y adiestramiento, en lo que se refiere a la adquisición, mantenimiento y mejora de la formación física del personal del Cuerpo.

Es por todo lo expuesto que vamos a solicitar que la Junta Central de Educación Física y Deportes de la Guardia Civil se proponga unas pruebas físicas anuales adaptadas por edades y sexo, así como un plan de entrenamiento adecuado para poder superarlas, con un nivel aceptable y que evite lesiones o accidentes del personal, así como que se cree un grupo de trabajo con el fin de elaborar una norma donde se regule lo expuesto anteriormente.

3.2.6.-PERSONAL EN RESERVA

DESTINOS DE RESERVA. Eliminación de la LIBRE designación pasando según nuestro modelo a antigüedad como ya disfrutan los Guardias Civiles de la Comandancia de Málaga debido a la labor de nuestros representantes, haciendo extensivo esta propuesta a todas las provincias.

ELECCIÓN ANTICIPADA: Posibilidad de poder elegir las vacantes estando en activo, bien cuando se esté en edad próxima de pasar a la reserva o cuando se haya pedido la prórroga, con el fin de conciliar y así que el personal que haga la solicitud, pueda valorar con antelación, si le compensa pasar a la reserva o mantenerse en activo.

REVISIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LOS CONVENIOS regulados con el Ministerio de Interior como puede ser el de las Sedes Judiciales en los que en algunas Provincias hemos detectados fallos de funcionamiento y de información a nuestros asociados, así como la ampliación de las plantillas en concordancia con los grupos de trabajo y con las respectivas comunidades autónomas que regulas estos convenios.

AMPLIACIÓN EQUIPARACIÓN PARA RESERVA: Solicitamos que la subida de la equiparación se amplíe para el personal de reserva sin destino, de tal forma que se cobre de igual que estando en activo. El personal en reserva con destino cobraría el complemento que les correspondiera a mayores por la función que realicen.

REGRESO A SERVICIO ACTIVO: Solicitamos que el personal que se encuentre en reserva pueda solicitar el regresar al servicio activo en caso de que así lo soliciten (en 9 años la situación de reserva y la situación personal o familiar puede verse modificada).

ABRIR CUPOS DE PASE A RESERVA VOLUNTARIA:

Art 93. 4. Los Guardias Civiles podrán pasar a la situación de reserva a petición propia, en los cupos que autoricen periódicamente y de forma conjunta los Ministros de Defensa y del Interior para los distintos empleos y escalas, de acuerdo con las previsiones de planeamiento de la seguridad ciudadana y de los recursos humanos en la Guardia Civil, siempre que tengan cumplidos veinticinco años de tiempo de servicios desde la adquisición de la condición de Guardia Civil.

4 I ORGANIZACIÓN TERRITORIAL

Reorganización territorial de las unidades, que llevaría aparejada la reorganización funcional. ADAPTACIÓN de la ORGANIZACIÓN TERRITORIAL ACTUAL a las peculiaridades y movimientos demográficos originados a lo largo del tiempo creando deficiencias y un mal uso de los medios materiales y personales.

REORGANIZACIÓN CON CRITERIOS DE EFICIENCIA de los SERVICIOS DE CÁRACTER BUROCRÁTICO, entendiendo que desde la IMPLEMENTACIÓN de los MEDIOS TECNOLOGICOS permite el ESTABLECIMIENTO de NUEVOS CRITERIOS DE EFICIENCIA y SOSTENIBILIDAD, AUMENTANDO ASÍ el NÚMERO de EFECTIVOS destinados a tareas OPERATIVAS.

ACTUALIZACIÓN/MODIFICACIÓN de las ORDENES GENERALES que REGULAN funcionamiento de los PUESTOS y las COMPAÑÍAS TERRITORIALES, con INCLUSIÓN de FUNCIONES ESPECIFICAS de los OFICIALES ADJUNTOS, así como el RECONOCIMIENTO/FUNCIONAMIENTO y DISTRIBUCIÓN de los NÚCLEOS OPERATIVOS de SERVICIO.

Orden General número 4 de 9 de abril de 2018, por la que se desarrolla la estructura y el contenido de la Relación de Puestos Orgánicos de las Unidades de la Guardia Civil Solicitar la información relativa a las características de los puestos orgánicos de la Guardia Civil, de acuerdo con la ficha descriptiva del anexo II de la OG 4/2018, a través de los servicios corporativos de la intranet del Cuerpo.

REGULACIÓN mediante ORDEN GENERAL de las FUNCIONES de los MANDOS JEFES DE UNIDAD del EMPLEO SUBOFICIAL así como las SEGUNDAS JEFATURAS con ASIGNACIÓN de FUNCIONES CLARAS Y ESPECIFICAS.

CUMPLIMIENTO de lo establecido Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil en lo relativo al mando de las Unidades de los empleos de la Escala de SUBOFICIALES, lo que en la práctica supone que la modificación del Catalogo de Puestos de Trabajo con la finalidad de atribuir el mando de Unidades de Investigación, intervenciones de Armas territoriales , etc.

5 I MATERIAL

CHALECOS, SPRAY, DEFENSAS Y FUNDAS: adjudicación a todo el personal que realiza servicios en la calle un spray, defensa extensible con su respectivo curso, chaleco antibalas interior o exterior según corresponda servicio de uniforme o de paisano y fundas antiextracción como dotación individual, garantizándose su suministro. CUMPLIMIENTO de nuestra SOLICITUD de "UN GUARDIA UN CHALECO", DOTACIÓN URGENTE de chalecos antibalas a todos los efectivos del Cuerpo. DOTACIÓN de fundas ANTIHURTO e INTERIORES a todos los efectivos, que reúnan las debidas garantías de Seguridad y de materiales adecuados.

PLACA INSIGNIA: Placa insignia y troquelada para todo el personal.

USO ARMAS PARTICULARES: Opción de poder utilizar mediante solicitud del interesado y autorización expresa el uso del arma particular acorde a unas cualidades y características que se establezca por el servicio de armamento más acorde a la actividad policial sobre todo servicios de paisano.

VEHÍCULOS ESPECIALES: Dotación de vehículos tipo QUADS, BUGUIES, MOTOCICLETAS todoterreno y vehículos BLINDADOS para las Unidades desplegadas en zonas fronterizas o con problemática delincuencial especifica asociada a grupos Organizados dedicados a NARCOTRAFICO y restantes delitos GRAVES.

VEHÍCULOS DE RENTING: Implantación de sistema de LEASING/RENTING para dotación vehículos oficiales.

ITV: EXTERNALIZACIÓN de las ITV de los vehículos del Cuerpo.

ARMEROS: Solicitud de armeros en las unidades con alarmas conectada a la central operativa para evitar caso como los sucedidos en las Comandancias de Toledo y Granada, evitando también tener que llevarse el arma al domicilio particular.

ARMAS NO LETALES: Dotación de armas no letales tipo TASER a todos los Agentes destinados en Unidades operativas.

DESFIBRILADORES: DOTACIÓN de DESFIBRILADORES en los vehículos de servicio y dependencias oficiales, así como formación de todo el personal en su manejo.

SMARTPHONE POLICÍA: DOTACIÓN de smartphone policial a todas las UNIDADES OPERATIVAS.

ETILÓMETROS: DOTACIÓN de ETILOMETROS DE APROXIMACIÓN a todas las Unidades territoriales tipo PUESTO.

DOTACIÓN MÍNIMA EN VEHÍCULOS: ESTABLECER como DOTACIÓN MÍNIMA de los vehículos oficiales equipos de balizamiento, mamparas, soportes para arma larga y linternas debidamente fijadas y aseguradas, en igualdad de uso que los asignados a la Agrupación de Tráfico.

REVISIÓN URGENTE de todos los ACUARTELAMIENTOS del Cuerpo, con dotación PRESUPUESTARIA PROPIA.

CENTRALIZACIÓN y CREACIÓN de la SECCIÓN de REVISIÓN ACUARTELAMIENTOS, con personal cualificado en Unidades tipo COMANDANCIA, con asignación de funciones específicas relativas a revisión, seguimiento, contratación y análisis de necesidades estructurales de las dependencias oficiales.

Dicho negociado sería el encargado de validar el correcto desarrollo de las obras adjudicadas en dependencias oficiales.

UNIFORMIDAD

Supresión del uniforme de Diario para todo tipo de servicios no protocolarios, como por ejemplo las Puertas.

Mejor adaptación de la Uniformidad a las condiciones específicas de la función y las condiciones climatológicas en que deba desempeñarse.

Tráfico, Uniformidad adaptada a las condiciones climatológicas del destino. Resulta incongruente que toda la Agrupación utilice las mismas prendas de Uniformidad con la única diferencia de la anexión de un forro interior a las mismas independientemente de las condiciones climáticas, en especial en los destacamentos de clima riguroso, o entendemos que no debe repetirse la situación de "FILOMENA" en la que los compañeros no tenían ropa adapta a esas condiciones.

PRESUPUESTOS COMANDANCIAS

Publicación de los presupuestos de las Comandancias

6 I DERECHOS Y DEBERES

6.1 RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y C.P.M.

ELIMINACIÓN SANCIONES CAJÓN DESASTRE cuyo enunciado no especifique una causa o comportamiento concreto, acabar con AMBIGÜEDAD y los "SI PORQUE SI", ejemplo del antiguo Art. 26-j de la L.O. 1/92 de Seg. Ciudadana, que decía textualmente *"Todas aquellas que, no estando calificadas como graves o muy graves, constituyan incumplimientos de las obligaciones o vulneración de las prohibiciones establecidas en la presente Ley o en leyes especiales relativas a la seguridad ciudadana, en las reglamentaciones específicas o en las normas de policía dictadas en ejecución de las mismas",* el cual fue declarado anticonstitucional por no especificar conducta alguna y ser causa de indefensión, dejando al agente el poder de denunciar por cualquier motivo.

Incluir una Infracción en cada grupo de Faltas (Leve, Grave y Muy Grave), en la que especifique la conducta de: *"Quien elevare parte disciplinario o dictase resolución, que no siendo fundamentada o cuanto menos clara en primera instancia, fuese ganada en recursos posteriores administrativos o judiciales, será castigado con la misma sanción que él mismo propuso o resolvió"*. Indemnización por parte del que procede disciplinariamente sin causa al perjudicado.

ELIMINACIÓN SANCIÓN ECONÓMICA en las FALTAS LEVES.

Grabación en audio y video de las prácticas testificales y unión al expediente.

LEY 12/2007 DE 22 DE OCTUBRE DE RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LA GUARDIA CIVIL.
Como ya venimos reclamando en las numerosas reuniones realizadas por parte de esta asociación se ha solicitado la NO aplicación del Código Penal Militar, salvo en el desempeño de misiones militares.

MODIFICACIÓN de la sanción de PÉRDIDA DE DESTINO a los solos efectos que la infracción cometida sea contra la libertad o las personas o afecte gravemente a la convivencia dentro del lugar de trabajo.

Responsabilidad por supuestos de prevaricación administrativa: En el supuesto de que de forma reiterada una persona que ejerce la acción del mando, interprete la norma de forma restrictiva hacia el subordinado y los Tribunales de Justicia le den la razón al/lo/as recurrentes y quede acreditado que es un ejercicio de abuso de poder, la Guardia Civil inicie de oficio diligencias por una prevaricación administrativa, donde el bien jurídico protegido es el recto y normal funcionamiento de la Administración, con sujeción al sistema de valores instaurado por la Constitución y en la función policial recogido en el artículo 5 de la Ley Orgánica 2/86 de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

El elemento objetivo de este delito es que se dicte una resolución arbitraria en un asunto administrativo, Según la Sala Segunda del Tribunal Supremo, constituye una resolución administrativa cualquier acto administrativo que suponga una declaración de voluntad, de contenido decisorio que afecte a los derechos de los administrados, y a la colectividad en general; con independencia de cuál sea la forma que revista la resolución, lo esencial es que ésta posea en sí misma un efecto ejecutivo, y que dicha resolución, debe versar sobre un asunto administrativo.

Obviamente solicitamos el reproche penal cuando esta arbitrariedad sea notoria y evidente, como la omisión de trámites esenciales del procedimiento o derivada del contenido sustancial de la resolución o cuando esta no pueda ser explicada con una argumentación técnico-jurídica razonable. Al respecto de esto último, el Tribunal Supremo ha mantenido que será arbitraria *"porque no contenga ninguna fundamentación; porque haya sido dictada sin competencia jurídico decisoria o por Órgano manifiestamente incompetente; y, porque omitan trámites esenciales del procedimiento".*

En el supuesto que no diese lugar a un delito de prevaricación administrativa, que se valore si hubo una dejadez de funciones o negligencia que haya propiciado que esa resolución haya sido injusta, teniendo cabida esta responsabilidad en el Régimen Disciplinario de la Guardia Civil.

CREACIÓN DE LA FIGURA DEL MEDIADOR: Cuando haya problemas en alguna Unidad que exista una figura de mediador, persona que puede buscar un punto de entendimiento entre el Jefe de Unidad o compañeros, ajeno a esta última, que pueda llegar a un punto de encuentro evitando situaciones futuras que en nada benefician a ninguna de las partes.

6.2- RELACIONES JERÁRQUICAS:

CREACIÓN de la FIGURA de REPRESENTANTE DE UNIDAD de la Unidad, al objeto de que este representante aborde temas de resolución urgente sobre conflictos producidos en la misma, siendo preferible sean los representantes de las asociaciones destinados en la Unidad, caso de haber ninguno se otorgará o por antigüedad o el más caracterizado, gozando de salvoconducto con el superior que se determine al efecto previa comunicación, reduciendo así la necesidad de perder tiempo con presentación de escritos e instancias.

Creación también de la figura del mediador (descrita en el punto 6.1)

Establecer un cauce para presentar DENUNCIAS INTERNAS por parte de las asociaciones, con obligación de responder para control del funcionamiento de la Guardia Civil por parte de las asociaciones mediante la formulación de preguntas dirigidas a la DGGC, MI y MD, según competencias.

Publicación de actas de las reuniones de las asociaciones representativas con los Jefes de Comandancia y Zona envío de las mismas al correo corporativo de todos los componentes destinados en la Comandancia para su conocimiento.

6.3 - ASOCIACIONES PROFESIONALES:

Más participación y vinculación de las Asociaciones tanto representativas como en las reuniones de los Jefes de Comandancia, asistiendo a las mismas, todas las asociaciones registradas legalmente y que posean representación en la provincia demarcación de la comandancia pertinente, impidiendo así una vulneración del derecho a la igualdad. Más validez y peso en las propuestas y votación de las asociaciones con representación en el Consejo de la Guardia Civil.

Menos persecución por parte de mandos intermedios hacia los representantes de las Asociaciones de la Guardia Civil.

Capacidad para que los delegados/representantes de cada asociación puedan hacer peticiones en nombre de sus afiliados.

Se facilite voz y voto a los delegados/representantes de cada asociación con representación en las respectivas provincias para decisiones que afecten a sus asociados, debiendo alcanzar un acuerdo/negociación entre la jefatura de dicha comandancia y las asociaciones para la toma de decisiones.

Supresión del Consejo como órgano consultivo, pasando a ser el Órgano que elabore y apruebe las Ordenes Generales y demás normativa interna.

Solicitud para considerar el gasto deducible de las cuotas asociativas en la liquidación de las personas físicas, igualando este gasto deducible al igual que las demás corporaciones que realizan las labores de representación de trabajadores y de sus colectivos laborales y dejando atrás así una desigualdad manifiesta sobre los derechos de los Guardias Civiles

FINANCIACIÓN ASOCIACIONES PROFESIONALES

Cambio de la legislación actual de asociaciones que permita a las asociaciones profesionales de la Guardia Civil obtener ingresos o ganancias a final de cada ejercicio económico, a fin de emplearlo en mejora de servicios a sus asociados, y siempre que no constituya su actividad principal".

6.4 - ACCIÓN SOCIAL

Proporcionalidad en la provisión económica para los presupuestos de Acción Social de los Cuerpos Policiales del Estado, atendiendo al montante de personal y material a cubrir en cada cuerpo.

Terminar con discriminación existente entre el Cuerpo Nacional de Policía y el de la Guardia Civil en esta materia, ya que disponen de un presupuesto un 28 % superior (3 millones de Euros), a pesar que su plantilla es inferior a la nuestra.

Hemos presentado un análisis de lo que le correspondería a cada miembro de la Policía y Guardia Civil en activo, en función del presupuesto de acción social de cada uno:

	Plantilla (2017)	Presupuesto (2021)	Por Agente
Guardia Civil	77.928 €	7.576.140 €	97,21 €
CNP	64.763 €	10.579.570 €	163,35 €

El Ministerio del Interior destina 66,14 Euros más por miembro del CNP que por miembro de la Guardia Civil, disponen de un 59,51 % más.

Esta diferencia no puede seguir existiendo, desde IGC hemos realizado un cálculo del presupuesto que le tendría que corresponder a la Guardia Civil en acción social, tomando como referencia el del CNP, en función del número de efectivos en activo de cada uno y tendría que alcanzar la cifra de 12.729.538 Euros.

6.5 - ISFAS:

Recuperar oferta sanitaria privada, no solo en opciones de compañía sino en cuadro médico y servicios.

7 I SANIDAD MILITAR

Solicitamos que el Jefe de un Servicio Médico de una Comandancia o similar no pueda dar una alta médica por un tratamiento o enfermedad diagnosticado por un facultativo de un organismo de salud ajeno al Cuerpo, sea del ámbito público como privado y que su función se base al trámite burocrático y seguimiento de la patología.

Estos informes internos no deberían ser vinculantes ni tener validez, dejando ese cometido a los servicios de control, valoración y peritaje dependientes del Ministerio de Defensa.

Si durante la instrucción de un Expediente de Determinación de Condiciones Psicofísicas se diera la remisión médica de la enfermedad por la que se inició, justificada por el servicio médico externo que lo trate, deberá ser suficiente para su archivo o extinción, no debiendo demorar en el tiempo hasta su resolución, ya que esa situación perjudica tanto a la Guardia Civil como al interesado.

7.1.- SERVICIO DE PSICOLOGÍA:

Establecer en los protocolos de baja por motivos psicológicos que se active de forma inmediata un procedimiento de valoración de causas, no sólo la retirada de armamento, sino que en los supuestos que se tenga algún indicio de que pueda tener relación con una cuestión laboral, que se abra una información reservada, no sólo porque pueda existir un caso de acoso laboral, pero si porque pueda haber otras cuestiones, como trato vejatorio o desigual o vejatorio entre compañeros, independientemente del empleo.

Solicitamos que de forma trimestral tengamos conocimiento de las bajas de este tipo por Compañías. De quedar acreditado que la baja psicológica es debido a una situación laboral, no deberían quitar complemento alguno de la nómina, ya que la baja se podría considerar que fue producida en acto de servicio.

SERVICIO HUMANITARIO:

Creación dentro del Servicio Médico de la Guardia Civil bases de información sobre trasplantes de órganos y donaciones de médula y sangre en connivencia con los bancos de las provincias, al objeto de facilitar y dar publicidad a dichas necesidades humanitarias.

MODIFICACIÓN de PROTOCOLO ante conductas ANÓMALAS.