



---

## PROGRAMA ELECTORAL DE LA CANDIDATURA

---

La Asociación de la Escala de Suboficiales de la Guardia Civil Profesional (ASESGC Profesional), se constituyó en diciembre del año 2007 como Asociación Profesional al amparo de la Ley Orgánica 11/2007 reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil. Venía funcionando desde el año 2006 como asociación de ámbito cultural (ASESGC, sin el añadido de Profesional) con los mismos fines e ideario que su sucesora ASES GC Profesional.

Los suboficiales de la Guardia Civil sentimos la necesidad de constituir una Asociación propia ante el desconocimiento y poco interés que otras asociaciones mostraban por los problemas específicos de los suboficiales.

Queremos una Guardia Civil que pueda afrontar los próximos años con vitalidad, con la colaboración de las asociaciones profesionales, encontrando el punto de equilibrio necesario entre la prestación del servicio público y los intereses económicos y profesionales de sus miembros.

ASESGC Profesional mantiene desde sus inicios una serie de reivindicaciones que son las que defenderemos en el Consejo de la Guardia Civil a través de la representación que nos otorguen los suboficiales con sus votos.

# 1. Dignidad y confianza para la Escala de Suboficiales

Los suboficiales hemos ido perdiendo paulatinamente nuestra posición a medida que las diferentes normas nos han ido equiparado a la Escala Básica en cuanto a derechos económicos y sociales y a la Escala de Oficiales en la referente a responsabilidad y régimen de servicio. Los suboficiales debemos tener nuestro propio espacio como Escala, perfectamente diferenciado de otras. Como Escala de Mando, se debe recuperar la confianza en nuestra gestión, sin fiscalizaciones absurdas.

- Modificación de la Orden General de Jornada y Horario para que todos los Suboficiales de la Guardia Civil, independientemente del destino que ocupen, estén encuadrados en el régimen de mandos, de forma natural y como desarrollo del artículo 17. 2 de la Ley de Régimen de Personal.
- Consecuencia de lo anterior, todos los suboficiales de la Guardia Civil deben percibir productividad estructural con un 100% de cobertura del Catálogo de Puestos de Trabajo, deben tener un CES diferenciado que contemple su mayor responsabilidad y se les debe computar la disponibilidad (33 horas de actividad).
- Dada la especial situación que ocupamos en la cadena jerárquica del Cuerpo, establecer mecanismos de protección para los suboficiales ante denuncias, instancias, reclamaciones, etc ... por parte de subordinados cuando carezcan de fundamentación o sean recurrentes.
- Los suboficiales deben dejar de ser auxiliares del mando en puestos o áreas al mando de otro suboficial o destacamento de tráfico, sobre todo cuando hay áreas o puestos al mando de un cabo.
- La división en áreas funcionales de las distintas secciones y grupos de las especialidades colocando al frente a un suboficial como Jefe con todas las consecuencias en cuanto a CES y productividad.
- Posibilidad de asistencia a reuniones e intercambios internacionales.
- Reconocimiento de la habilitación para ser profesor en centros docentes de la Guardia Civil.
- Reconocimiento de la habilitación para ser conferenciante.
- Cursos y jornadas de formación específicos para los suboficiales.
- Espacios y medios propios, para su cometido como Mando de Unidad.

## 1.1 Estatuto del Suboficial

- La indefinición en la regulación de las obligaciones de los suboficiales como mandos propicia un abuso en la interpretación de lo que deben ser los cometidos de éstos y que le viene abocando a acaparar todos los imaginables. **Mientras tanto, otras escalas disfrutan de un reducido espacio competencial en el que se sienten francamente cómodos** y no nos referimos sólo a la Escala Básica. Es urgente una regulación de cometidos por escalas en la que cada cual afronte sus obligaciones como guardias civiles y profesionales de la seguridad.
- Implementación en los libros de organización de las unidades de grupos o áreas funcionales. Creemos absolutamente necesario el desarrollo y la publicidad de los libros de organización de las unidades a través de un procedimiento SIGO en cada Unidad para detallar las áreas funcionales en que se dividen las distintas unidades como UOPJ, IAE, TRAFICO, SEPRONA, INFORMACION, etc ... en la que se establezcan los **criterios de sucesión y sustitución y también las responsabilidades y cometidos de los distintos niveles de mando.**

## 2. Retribuciones y protección social

ASESGC como reivindicación básica en esta materia, apuesta por la equiparación salarial con las policías autonómicas y locales que perciben 600€ más al mes que un Guardia Civil o Policía Nacional.

### 2.1 Productividad

A pesar del importante cambio operado en la normativa sobre productividad en cuanto a nuevos perceptores de la Escala de Suboficiales y la reducción de la discrecionalidad en su asignación todavía queda mucho camino por recorrer.

- Reducir el peso de la productividad en las retribuciones a favor de otros complementos objetivos como el CES.
- Eliminar/reducir el tramo subjetivo de las productividades.
- Aplicación del índice ICRES a los suboficiales con jornada de 40 horas desde la primera hora y no desde el índice 44.
- Aumento de las cantidades a percibir por horas nocturnas y festivas (ICRES), 10€ por horas nocturnas y 20€ por las festivas.

- Aumentar el porcentaje de cobertura de la modalidad de productividad ERG-5 al 100%.
- Pagar el CREX (superación de jornada) a todas las modalidades de servicio sin excluir a las jornadas especiales.
- Referencia mensual a efectos de productividad y excesos horarios de los regímenes de servicio especiales.
- Aumento de las cantidades a percibir en concepto de CREX a razón de 20€ por cada hora superada.
- Incluir a todos los jefes de Planas Mayores de especialidades entre los perceptores de la modalidad EAD-5.
- Retribución de las sustituciones de todos los mandos de la letra b) del anexo I de la Orden General 11/2014 de jornada y horario.

## 2.2 Complementos específicos

Cualquier suboficial de la Guardia Civil percibe exactamente el mismo CES que un miembro de la Escala Básica en un mismo destino cuando este complemento retribuye la responsabilidad y ésta, como todos sabemos, es netamente superior y así se nos exige a diario.

Igualmente se hace necesario establecer un CES básico diferente para los suboficiales, modificar el catálogo de especialidades e incluir nuevos puestos de trabajo, en definitiva, el suboficial de la Guardia Civil debido a su especial responsabilidad y dedicación se le debe diferenciar económicamente y reconocer así su trabajo.

- CES diferenciado para los suboficiales de las especialidades del de los miembros de la Escala Básica que contemple nuestra mayor responsabilidad.
- Aumento del Complemento Específico General para el empleo de Sargento ya que es el más bajo de todos los empleos de la guardia civil.
- Aumento significativo para los suboficiales de los CES básicos (no especialistas), los destinos burocráticos, de apoyo a la dirección y de protección de instalaciones cumplen una función esencial que no está retribuida.
- Obligado nombramiento interino o accidental para un determinado Puesto de Trabajo cuando suponga un incremento en el CES de quien realiza labores de mayor responsabilidad durante ausencias prolongadas del titular.

## 2.3 Complemento de destino

- En consonancia con los Subinspectores de la Policía Nacional y dado que nos regimos por un mismo Real Decreto de retribuciones, todos los guardias civiles deben percibir el complemento de destino en razón del puesto de trabajo ocupado y establecer dotaciones de catálogo para los suboficiales de la Guardia Civil conforme a esta propuesta:
  - ✓ Asignación del nivel 24 a los Suboficiales Mayores.
  - ✓ Asignación del nivel 23 a los Subtenientes y Brigadas.
  - ✓ Asignación del nivel 22 a los Sargentos Primeros.
  - ✓ Asignación del nivel 21 a los Sargentos.
- **Consolidación del grado personal** por el desarrollo durante dos años consecutivos o tres alternos de un puesto de trabajo de nivel superior.

## 2.4 Pagas extraordinarias

- Recuperación del 100% del sueldo y trienios en las pagas extraordinarias.

## 2.5 Protección Social

Creemos necesario abordar una serie de medidas para favorecer el contacto que muchos guardias civiles en reserva y retirados desean mantener con el Cuerpo y establecer medidas sociales que eliminen el distinto tratamiento que recibe nuestro personal retirado.

- Creación de lugares de encuentro en las comandancias para el personal en reserva y retirado con acceso a Intranet para consulta de boletines oficiales y otras cuestiones que les afecten.
- Percepción de dos pagas íntegras a cuenta del ISFAS al pase a situación de retirado (como hace el MUFACE con los policías).
- GRATUIDAD de los medicamentos para el personal retirado como cualquier otro jubilado en el sistema de Seguridad Social.
- Eliminación de las categorías de plazas en las residencias del Cuerpo o modificación realista del cupo reservado a la nuestra escala.
- Aumento de la partida de acción social y su equiparación con la percibida por la Policía Nacional para considerar:

- ✓ Mejora de los convenios con RENFE y compañías de transporte marítimo. Ampliar estos convenios al transporte de viajeros por carretera.
  - ✓ Nueva ayuda por contratación de personal doméstico para cuidado de hijos.
  - ✓ Ampliar al segundo grado la relación de parentesco para la ayuda por cuidado de personas mayores dependientes.
  - ✓ Ampliar la ayuda en los estudios universitarios tanto para hijos de beneficiarios como para los propios beneficiarios, a los master habilitantes para el ejercicio profesional.
- Adaptación del régimen de incompatibilidades a la legislación general aplicable a los funcionarios de las administraciones públicas.
  - Medalla pensionada (Cruz de Oro o distintivo rojo) a todos los fallecidos en acto de servicio y no sólo para aquellos que hayan evidenciado valor personal o afrontar un peligro manifiesto para la propia vida.
  - Nueva Orden General que regule los pabellones en la Guardia Civil e introduzca la consulta de solicitudes, adjudicaciones, pabellones disponibles, etc ... de manera telemática de modo que se dé una mayor transparencia y seguridad a todo el procedimiento.

### 3. Conciliación de la vida laboral y familiar

- Establecer un criterio transparente para el cómputo en SIGO de las 33 horas de actividad y la disponibilidad que sea acorde al espíritu de la norma.
- Normas para una efectiva reducción de jornada del personal del régimen especial que contemple la compatibilización con la disponibilidad.
- Aplicación de los descansos singularizados adicionales DAS a todos los regímenes de prestación del servicio.
- Aumentar las compensaciones por la modificación de la jornada de trabajo (ICREM) en el caso de los suboficiales debido a la especial situación de responsabilidad, como garantía del descanso semanal y la planificación.
- Eliminación urgente del deber de residencia en el municipio de destino para los Jefes de Unidad, cumpliendo las obligaciones inherentes a su cargo.

- Compuo de las disponibilidad a todos los suboficiales que ejerzan mando de cualquier Unidad, grupo, sección, etc ... en las especialidades de forma que deban realizar 33 horas de actividad presencial.
- Extender la entrega del teléfono móvil corporativo durante las sustituciones en los descansos a todo el periodo de exención del servicio.
- Activación de la disponibilidad en casos excepcionales y tasados.

## 4. Carrera profesional

### 4.1 Renuncias al ascenso

En el ciclo 2014-2015 fueron 109 los sargentos que renunciaron (45,97% de los evaluados), en el ciclo 2015-2016 fueron 160 (48,19% de los evaluados) y en el último ciclo de ascensos 2016-2017 fueron 125 los que renunciaron (47,52% de los evaluados).

Que casi el 50% de estos suboficiales decida renunciar a su carrera profesional con lo que eso conlleva evidencia que existe un grave problema que necesariamente debemos atajar.

Más que de ascenso a Brigada debemos hablar de DESCENSO. Una política de personal errática con los suboficiales de la Guardia Civil, sin un objetivo definido, sin destinos específicos de mando, sin retribuciones acordes al empleo alcanzado, han llevado a esta situación que estigmatiza a toda una Escala.

Creemos que debe actuarse desde una triple perspectiva:

#### **1.- Reducir los tiempos de ascenso dentro de la Escala de Suboficiales.**

Cuantos más años tiene un suboficial al llegar a Brigada más fácil es que renuncie al ascenso por eso queremos una carrera profesional ágil y con oportunidades.

Para ello proponemos un aumento significativo de la plantilla de Brigadas, Subtenientes y Suboficiales Mayores aun en detrimento de la plantilla de Sargentos y Sargentos Primeros pues muchos de ellos no ejercen como mandos.

## **2.- Reordenación de complementos retributivos.**

- Aumento de los complementos de destino de Brigadas (Pasarlos a nivel 23), Subtenientes (pasarlos al nivel 23) y Suboficiales Mayores (pasarlos al nivel 24).
- Elevar el Complemento Específico General en el empleo de Brigada para igualarlo al de Subteniente.

**3.- Reorganización del Catálogo de Puestos de Trabajo.** Con la finalidad de aumentar las vacantes de Brigada, Subteniente y Suboficial Mayor en un 25% en cada Comandancia especialmente en destinos operativos.

Todos los Suboficiales de la Guardia Civil deben dedicarse a su labor de mando y no ejercer como guardias con galones. Se debe revisar este catálogo y eliminar progresivamente, amortizándolos, aquellos puestos superfluos en los que no se ejerce una labor específica de mando al mismo tiempo que se aumenta la plantilla de brigadas, subtenientes y suboficiales mayores.

Los empleos superiores de nuestra Escala adolecen de destinos operativos que les permitan mantener un nivel digno de CES y productividad.

Estas son algunas de nuestras propuestas de un nuevo CPT para brigadas y subtenientes:

- Creación del Suboficial Adjunto de Compañía.
- Creación de vacantes para Brigadas/Subtenientes como Comandantes de Puesto en Puestos Principales.
- Aumento de vacantes de Comandante de Puesto en puestos ordinarios.
- Aumento del CPT para Brigadas / Subtenientes en la Agrupación de Tráfico especialmente como jefes de destacamento y existiendo al menos uno por Subsector, auxiliar del mando y con una productividad estructural específica.
- Aumento del CPT para Brigadas / Subtenientes en Policía Judicial, Servicio de Información, GEDEX, SEPRONA, GEAS, Servicio Marítimo...y en general en todas las Especialidades donde su inexistencia ha impedido aprovechar la profesionalidad y el alto grado de especialización alcanzado con el devenir de los años de servicio.

## **4.2 Destinos**

El protagonismo adquirido por los destinos de concurso de méritos exige dotarlos de mayor transparencia y objetividad, también la publicación de las vacantes existentes debe realizarse teniendo en cuenta las necesidades

personales y no las meramente operativas sin que existan bloqueos de vacantes injustificados o indefinidos.

No se cumple la Orden General que regula la estructura de los puestos y existen muchos al mando de un cabo cuando hay suboficiales auxiliares del mando en puestos que no son sino guardias con galones siendo necesaria la revisión urgente del **Catálogo de Puestos de Trabajo y una relación precisa de los puestos orgánicos adaptados a un despliegue coherente y a las funciones de las diferentes escalas.**

- Reducción de los destinos de libre designación en la Escala de Suboficiales a aquellos de “estricta confianza”.
- Supresión del plazo de mínima permanencia para los brigadas que han solicitado destino por ascenso y derecho de retorno o derecho preferente.
- Favorecer las adscripciones temporales por motivos de salud a los suboficiales cuya concesión tienen muy limitada por el requisito de existir un mismo CES vacante en la localidad de adscripción.
- Solicitud de vacantes de empleo superior efectivas y sin restricciones. El artículo 85 de la Ley de Personal permite solicitar destinos de empleo superior dentro de unas determinadas condiciones entre las que destaca “que la vacante no tenga peticionarios”. Para darle realmente contenido al espíritu del artículo 85, hay que interpretar “peticionarios” como “adjudicatarios”, es decir como aquellas vacantes que finalmente no se asignen a nadie, independientemente de que hayan sido solicitadas o no.
- Posibilidad de solicitar de vacantes de reserva anunciadas al personal que le resten tres meses para pasar a esa situación de forma indubitada.

#### 4.2.1 Comisiones de servicio

- Regulación clara y precisa de las comisiones de servicio.
  - ✓ La prórroga de la comisión que supere el año de duración deberá ser autorizada por el Director General del Cuerpo.
  - ✓ Anotación de oficio en el historial profesional de los guardias civiles.
  - ✓ Anuncio previo garantizando su publicidad y estableciendo los requisitos para su asignación.
  - ✓ Se deben regular las comisiones de servicio en el extranjero y las del personal en reserva para dotarlas de transparencia.

- Nombramiento obligatorio de comisión de servicio para suceder en el mando cuando el tiempo de sucesión se prevea igual o superior a un mes aunque se realice en la misma Unidad de destino o sobre la inmediatamente superior. En estos casos creemos que no se puede compatibilizar el mando de dos unidades.

#### 4.2.2 Catálogo de puestos de trabajo

- Publicidad del Catálogo de Puestos de Trabajo con porcentajes reales de cobertura por comandancias actualizados en la Intranet corporativa.
- Propugnamos la asunción por parte de los suboficiales de jefaturas como Intervenciones de Armas, patrullas del SEPRONA o áreas de investigación de puestos principales.
- El Mando de todos los Puestos ordinarios debe ser ostentado por un Suboficial dando cumplimiento a la Orden General que lo regula. Debe desaparecer la figura del Cabo/Cabo1º Comandante de Puesto Auxiliar, pasando a ser mandado por un Sargento/Sargento 1º.

#### 4.2.3 Destinos por concurso de méritos

- No valoración en el concurso de méritos de aquellos cursos en los que no ha existido concurrencia de peticionarios para realizarlos. Es decir, aquellos en los que quien los realiza ha sido designado de forma directa.
- Mayor protagonismo de la Comisión de Destinos con participación activa de las asociaciones profesionales en la elaboración de las fichas de méritos y en la publicación de vacantes.
- Posibilitar el acceso al historial profesional de los solicitantes en vacantes de concurso de méritos para mejorar la transparencia de los procesos de asignación de este tipo de destinos.
- Anotación de méritos baremarles de oficio en el Historial profesional.

### 4.3 Evaluaciones para el ascenso

La importancia de las evaluaciones en un sistema de ascensos donde prima la clasificación debe llevarnos a conseguir que éstas se realicen de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad que rigen los procesos de carrera profesional aplicables al conjunto de los empleados públicos, así como con el de publicidad.

Por otra parte, creemos fundamental garantizar el acceso del personal evaluado a la información que obre en el expediente de dicha evaluación; todo ello de conformidad con los criterios de transparencia previstos para el conjunto de los empleados públicos.

- Implementación en Mi Gestión Profesional de un simulador de puntuación en la clasificación según la nueva normativa de evaluaciones, clasificaciones y ascensos que incorpora la modalidad de clasificación para el ascenso a brigada que permita conocer a priori el puesto ocupado en la evaluación para poder planificar el ascenso o la renuncia. Esto permitiría hacer una pre-evaluación y orientar la carrera profesional.
- Obligatoriedad de comunicación expresa del inicio de la evaluación a todos los evaluados a través de un sistema informático.
- Creemos necesario introducir un nuevo supuesto de exclusión de la evaluación por circunstancias excepcionales de atención familiar, por motivos de salud, discapacidad o rehabilitación del civil, su cónyuge, hijos o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad.
- Las evaluaciones extraordinarias que por motivos de organización realice al Administración no deben computar en las renunciadas.

#### 4.4 Informes personales de calificación (IPEGUCI)

Queremos eliminar la utilización del IPEGUCI como elemento de sanción donde volcar el reproche profesional que ahora ya no puede instrumentarse a través de la productividad ni de la jornada de trabajo por los últimos avances en estos aspectos.

Este informe personal de calificación resulta muy influyente no sólo en los ascensos a través de los procesos de evaluación por clasificación, también en los destinos por concurso de méritos.

- Instaurar un consejo de calificación compuesto por tres personas de diferentes empleos encargados de realizar el informe personal con audiencia del calificado.
- La no consideración en la evaluación de aquellos informes personales que tengan una desviación media significativa. Pretendemos dejar sin efecto aquellos informes que presenten unas calificaciones desproporcionadas con respecto a lo que venía siendo habitual para evitar calificaciones dirigidas a premiar o castigar.
- Aumentar a dos años los periodos de calificación pues no es necesario realizarlos anualmente.

- Establecer un mecanismo eficaz para realizar alegaciones y presentar la oposición en el que se admitan pruebas objetivas.
- Considerar el IPEGUCI un acto administrativo directamente recurrible ante la jurisdicción contencioso administrativa.
- Reducir el porcentaje del IPEGUCI en la matriz de ponderación en las evaluaciones por clasificación para el ascenso.
- Reducir al mínimo que permite la Orden Ministerial el peso otorgado al IPEGUCI entre los méritos de carácter general.

## 5. Situación de Reserva

La situación administrativa de reserva necesita un impulso y unas retribuciones acordes a esta situación en la que todavía se conservan multitud de obligaciones inherentes a la condición de Guardia Civil.

- Retomar la figura de pase a reserva voluntaria abandonada durante la crisis. Adoptar el criterio de antigüedad en el Cuerpo y no el de antigüedad en el empleo como criterio de pase a reserva voluntaria, pues la justificación de esta figura esta en la disminución paulatina de condiciones psicofísicas cuando se van cumpliendo años.
- Atribuir a este personal las mismas retribuciones que el personal en servicio activo sin destino hasta los 63 años.
- Posibilidad de continuar los suboficiales hasta los 63 años en servicio activo de forma voluntaria.
- Ascenso al empleo inmediatamente superior si al llegar a esta situación no se ha alcanzado el más alto de la Escala.
- Supresión de los destinos de libre designación en la situación de reserva.

## 6. Enseñanza y procesos selectivos

El sistema de acceso a la Escala de Suboficiales y Oficiales adolece de una serie de deficiencias que propician la desconfianza de los opositores y alimentan la idea de “beneficio dirigido” para favorecer a determinados opositores. Por otra parte creemos que hay que implantar la autonomía de los alumnos en determinados aspectos del Régimen Interno de los Centros de Formación.

- En el futuro más inmediato, establecimiento del reconocimiento de la equivalencia académica y legal de la enseñanza de formación para el acceso a la Escala de Suboficiales, al nivel de graduado universitario oficial.
- Establecimiento de un complemento formativo, que suponga que tras su superación, los suboficiales pertenecientes a planes de estudios anteriores al demandado en el punto anterior, obtendrían la equivalencia a todos los efectos con el nivel de graduado universitario oficial.
- Promover el reconocimiento de la experiencia profesional y estudios cursados en la enseñanza de la Guardia Civil ante la Universidad.
- Formación de especialización específica para la Escala de Suboficiales.
- Jornadas formativas de Unidad, dirigidas específicamente a Suboficiales.
- Cuando la enseñanza de especialización solo contenga dos niveles, la dirigida a la Escala de Suboficiales, deberá ser la misma que la dirigida a la Escala de Oficiales.
- Estabilidad de los baremos de la fase de concurso durante un periodo de tres años.
- Publicidad de los exámenes de convocatorias anteriores.
- Supresión del cupo máximo de cinco convocatorias.
- Fomentar un cambio normativo que establezca la obligatoriedad de ostentar, al menos, el empleo de Cabo para acceder a la Escala de Suboficiales.
- Reconocimiento del Suboficial como “Profesor” en los centros educativos.
- El Régimen Interno de los Centros de Formación debe otorgar mayor autonomía a los alumnos en cuanto a residencia, comidas en el Centro, horas de estudio, etc. Es inconcebible, por ejemplo, que se establezcan horas de estudio obligatorias.
- Acceso de los suboficiales a los cursos de nivel intermedio de RRL, Protección Civil y todos aquellos que puedan ser de aplicación en los cometidos desempeñados por los mismos.

## 7. Igualdad

- Elevar el tiempo del permiso por paternidad a 16 semanas, igual que el de maternidad.
- Promover activamente la igualdad de género en la Guardia Civil.
- Fomentar la visibilidad de la mujer en la Guardia Civil.
- Dotación individual de material técnico profesional para los miembros de la Guardia Civil haciendo especial relevancia al específico para la mujer.
- Percibir todas las retribuciones al completo, incluyendo la productividad que corresponda al puesto de trabajo que se ocupe, durante los permisos de conciliación.
- Computar como un criterio objetivo a aplicar a los méritos y actitudes que deban ser tenidos en cuenta en la evaluación para el ascenso, el tiempo permanecido en permisos de conciliación y muy especialmente en reducción de jornada por cuidado de hijo y/o de familiar a cargo.
- Mejorar la regulación y funciones de las personas que ejerzan mando de Unidad y las que sean sustitutas cuando accedan a una reducción de jornada.
- Incluir los planes de Estudios de los centros de formación de la Guardia Civil programas específicos en materia de igualdad de oportunidades y corresponsabilidad.
- Mejorar la protección al embarazo, parto reciente y período de lactancia natural con garantías en una Orden General de obligado cumplimiento.
- Guarderías (gratuitas) y salas de lactancia en las Cabeceras de Comandancias y Unidades Similares. Convenios con guarderías en el resto de localidades.
- Flexibilidad horaria en los términos previstos en las medidas de conciliación para el personal al servicio de las Administración General del Estado de aplicación a todos los regímenes de prestación de servicio.
- Desarrollo de un Plan General de Igualdad en la Guardia Civil.
- Disponer de un documento - guía de lenguaje inclusivo específico para la Guardia Civil.
- Elegir libremente las fechas de disfrute del permiso de lactancia acumulado de un hijo menor de 12 meses tras el nacimiento.

## 8. Riesgos laborales

- Elaboración e implantación de un protocolo de acoso laboral eficaz y efectivo, el cual no dependa de los superiores jerárquicos del acosado con un mecanismo de control independiente.
- Inversión en una red informática y de equipos con capacidad para soportar el programa informático del Sistema Integrado de Gestión Operativa (SIGO) con el fin de reducir los tiempos de grabación de servicios, hechos, eventos, etc... y mejorar las condiciones de trabajo.
- Formación de nivel básico en RRL para todos los suboficiales dentro de la enseñanza de formación.
- Instar la modificación de la Instrucción 1/2015 por la que se dictan instrucciones complementarias del protocolo de actuación en relación con el acoso laboral y sexual en la Guardia Civil, en los siguientes conceptos:
  - Que la competencia para conocer e investigar los supuestos casos de acoso sea siempre de la Dirección General de la Guardia Civil, y no de los Jefes de Unidad.
  - Que siempre se investiguen los hechos, mediante información reservada o similar, y que los actuantes en la investigación sea personal de la propia Dirección General.
  - Que toda investigación sea informada por personal del Servicio Jurídico, del Servicio de Psicología y del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Evidentemente todos ellos ajenos a la Unidad en que ocurren los hechos.
  - Separar ambos protocolos (acoso laboral y sexual) pues obedece a cuestiones absolutamente distintas y de muy diversa índole.
  - Suicidios en la Guardia Civil, revisar el protocolo existente abogando por un servicio de atención psicológica externo al de Guardia Civil, incidir en la formación y en la investigación para potencia la prevención y en la selección de aspirantes.
  - Dotación a todos los miembros del Cuerpo de medios de protección y profilaxis adecuada.
  - Evaluación de todos y cada uno de los puestos de trabajo del Catálogo de la Dirección General de la Guardia Civil.
  - Aumento de las plantillas de las oficinas de prevención de riesgos laborales y contemplar un CES específico para los Suboficiales con una productividad acorde a las funciones realizadas.

- Mayor protagonismo de las asociaciones profesionales en la prevención de riesgos laborales a través de delegados de prevención y de la Comisión de RRL del Consejo de la Guardia Civil.

## 9. Régimen disciplinario

- Adecuación de las sanciones relacionadas y vinculadas con las antiguas faltas del Código Penal que han sido suprimidas en la última reforma.
- Dotar a la fase de Instrucción de los procedimientos disciplinarios de mayores garantías procesales tendentes a su mayor objetividad.
- Dotar de mayores garantías la medida cautelar de suspensión de funciones en los casos de instrucción de procedimientos por faltas muy graves.
- No aplicación del Código Penal Militar a los guardias civiles cuando realicen funciones policiales o estén fuera de servicio.

## 10. Derechos de representación colectiva

Es necesario revisar las finalidades principales de las asociaciones profesionales de guardias civiles mediante el establecimiento de nuevos cauces de participación y expresión para los miembros de la Guardia Civil.

- Participación activa en la protección de riesgos laborales y protección de la salud a través de delegados de prevención y el establecimiento de órganos colegiados a nivel nacional y provincial.
- Participación en la **determinación de las condiciones de prestación del servicio** mediante los procedimientos y límites que se establezcan.

Creemos necesario modificar el artículo 44 de la LODDGC y **eliminar la exclusión de la negociación colectiva** del ámbito de actuación de las asociaciones profesionales.

Es necesario introducir entre las finalidades de las asociaciones profesionales la **participación activa en la determinación de las condiciones de prestación del servicio**, toda vez que el servicio se presta por personas y tiene una inseparable conexión con la protección de la salud e integridad física, cuya resolución se plasme en un acuerdo o pacto, sin que afecte lógicamente a la operatividad de los servicios.

En caso de no existir acuerdo en la determinación de las condiciones de prestación del servicio, las medidas que se pudieran establecer en el desarrollo de esta negociación colectiva estarían sujetas a un régimen similar al del resto de funcionarios del Estado.

## 10.1 Derechos de las asociaciones profesionales

Afecta fundamentalmente a los artículos 38 y 44 de la LODDGC y concretamente pretendemos ampliar estos derechos de las asociaciones profesionales representativas a ser informadas y consultados y a participar en tres aspectos fundamentales:

- Enseñanza y promoción profesional (convocatoria de pruebas selectivas, temarios, selección de aspirantes a cursos de perfeccionamiento, baremos de la fase de concurso...).
- Provisión de destinos (convocatorias, vacantes...).
- El derecho a presentar candidaturas en las mutualidades, asociaciones y restantes entes de previsión social y asistencial de los que forme parte la Guardia Civil.

## ANEXO I

### Suboficiales Mayores

- Los cometidos y actividades relacionadas con la función de apoyo y asesoramiento al Mando desarrollados por estos empleos necesitan:
  - ✓ Una productividad específica.
  - ✓ Modalidad de jornada distinta a la del régimen general.
- Aumento significativo del catálogo de suboficiales mayores para comprender al menos uno por comandancia y zona más los órganos centrales y al menos uno por jefatura además de aquellos destinos en unidades territoriales que por sus características lo hagan aconsejable.
- CES adecuado a esas responsabilidades de apoyo al mando y confianza que determina la consideración de estos destinos como de libre designación.
- Aumento del complemento de destino al nivel 24.
- Modificación de la Ley de Personal de la Guardia Civil por la que todos los Suboficiales Mayores que pasen a la situación administrativa de Reserva, podrán ascender al empleo de Teniente de las escalas de oficiales de la Guardia Civil.

## ANEXO II

### Especialidades

#### 1. Agrupación de Tráfico

Recuperar la dignidad de los suboficiales en esta especialidad será una de las premisas de ASESGC Profesional en el Consejo de la Guardia Civil a través de las siguientes medidas:

- Suboficiales de PLM de Tráfico. Inclusión en productividad estructural.
- Regulación de las funciones del suboficial segundo del destacamento de tráfico como de auxiliar del mando y una productividad estructural específica.
- Establecimiento de un CES distinto y superior al de Cabos y Guardias, en la actualidad se percibe el mismo, con responsabilidades y atribuciones distintas y superiores por parte del Suboficial.
- Aumento del catálogo de puestos de trabajo de los empleos de Brigada/Subteniente, hasta alcanzar al menos dos vacante por Subsector para propiciar la continuidad en la ATGC de los suboficiales tras su ascenso.
- Anuncio de las vacantes de Jefes de Destacamento como tales.
- Anotación en el Historial Profesional del tiempo destinado como Jefe de Destacamento de Tráfico y su consideración en los méritos baremables para destinos por concurso de méritos fuera de la especialidad en las mismas condiciones que los Comandantes de Puesto.
- Dotar a todos los suboficiales dentro de la ATGC de un verdadero estatuto como mando.
- Sacar a los suboficiales del RAI, en atención a su labor de mando.
- Regulación de la disponibilidad de los Suboficiales Coordinadores de Atestados y una mayor especialización incluso de ámbito universitario.

## 2. Policía Judicial

El deterioro progresivo de estos servicios en cuanto a retribuciones, falta de personal y medios, carga de trabajo, etc. ha propiciado una huida masiva de sus efectivos a otras especialidades del Cuerpo y que no se cubran las vacantes que se van anunciando.

- Aumento significativo del CES. Pasarlos del Grupo 7 al Grupo 6, donde se encuentran UCO, USE y Asuntos Internos.
- Aumento de las plantillas y cubrirlas al 100% para potenciar la especialidad.
- Más cursos de reciclaje y nuevos aspectos operativos.
- Creación de las vacantes de Mando para Suboficiales, no ser Agente de Investigación como en la actualidad.
- Promover la participación en foros técnicos y de intercambio con otras policías y/o agentes sociales, así como su participación activa en conferencias, seminarios, etc.
- Adecuar la normativa interna que desarrolla la dependencia de las Unidades territoriales de Policía Judicial (Equipos) al espíritu del real decreto que desarrolla el funcionamiento de la policía judicial específica y para ello que desaparezca la doble dependencia orgánica y operativa de Jefes de UOPJs y Capitanes CIAs, que solo aporta deficiencias, descoordinación y motivos de tensión entre el personal y sus dos JEFES, quedando exclusivamente enmarcados en la doble dependencia orgánica y funcional establecido en su marco legislativo, es decir de la propia Unidad Orgánica y de Jueces, Fiscales y Tribunales.
- Aumento de la productividad EIP-4 al nivel de la EIP-2 (UCO), pasando del 69% al 85% de su Complemento de Destino.
- Regulación urgente de las guardias en Policía Judicial.

## 3. Información

La especialidad tiene muy mermada su capacidad para dar respuesta a las necesidades que demanda la especialidad, siendo necesario el aumento de plantillas.

- Incremento en los Catálogos de Puestos de Trabajo dentro de la Jefatura en los empleos de brigada/subteniente.

- Creación de vacantes de Mando para Suboficiales, dejar de ser un mero Agente de Investigación.
- Retribución de la responsabilidad de los suboficiales de información mediante un CES diferenciado.
- Aumento de la productividad de todos los especialistas de grupos y secciones de información al nivel del percibido por los destinados en la Zona del País Vasco, Navarra, Cataluña y unidades centrales de la Jefatura de Información.
- Elaboración de un Manual de información, para que nadie pueda hacer de la especialidad cajón de sastre.
- Desarrollo y publicidad de los libros de organización de las unidades de Información para detallar las áreas funcionales en que se dividen, en la que se establezcan los criterios de sucesión y sustitución y también las responsabilidades y cometidos de los distintos niveles de mando.
- Es necesario que el detrimento de puntos de vestuario en el personal de la especialidad de información se cuantifique y sea remunerado económica y anualmente a los efectivos destinados en la especialidad de información para que ellos puedan hacer frente a la adquisición de prendas para la prestación del servicio en la amplia tipología que se ejerce en la especialidad.

#### 4. Fiscal y fronteras

- Reconocimiento de especialidad con un CES y una productividad diferenciadas.
- Crear una agrupación de fiscal y fronteras como gran medida a tener en cuenta y con mucha importancia para poder dar la fuerza necesaria a esta especialidad.
- Actualización de conocimientos a través de la enseñanza de perfeccionamiento y posteriormente mediante formación continua.
- Presencia en foros y seminarios sobre la legislación de la materia, contando con las colaboraciones internacionales necesarias.
- Estructuración de las unidades de fiscal y fronteras y su dependencia orgánica. Es necesario indicar los cometidos y funciones a desarrollar por parte de los suboficiales.
- Productividades generadas y satisfechas por parte de los organismos ajenos a la Guardia Civil, como la Agencia Tributaria.

- Premios por recuperación de efectos o averiguación de hechos delictivos.
- Revisión de las productividades actuales. Deberían cobrar los suboficiales que están al mando de dispositivos de estructura fiscal la EFM1 y sin embargo están en la ERG5 o ERG2 y el ICRES.

## 5. Intervención de Armas y Explosivos

De los 159 Suboficiales del CPT de la especialidad solo hay 45 que ocupan el puesto de Jefe de Intervención de Armas y Explosivos. Para paliar este déficit, queremos que:

- Todas las Intervenciones de Compañía sean mandadas por Suboficiales.
- Donde haya un Oficial tenga como segundo a un Subteniente o Brigada.
- Equipos de Inspección al mando de suboficiales.
- Los suboficiales de las IAE deben tener una productividad específica adaptada a su puesto de trabajo como Interventor, apoyo al mando o funciones de mando o investigación.
- Las vacantes de las diferentes secciones dentro de cada intervención deben ser cubiertas de forma independiente.
- Equipos de Zona, asignarles otros cometidos para evitar la duplicidad de las inspecciones que realizan los Equipos de Comandancia, aprovechando la entrada en vigor del PICAF.
- Curso de especialización específicos para suboficiales pues sus cometidos son de “Dirección y Ejecutivos”, con preparación para dirigir las Intervenciones y una alta formación en Derecho Administrativo y Sancionador.
- Reorganización de las Intervenciones de Armas, de cuatro Áreas Funcionales pasar a sólo dos mandadas por Suboficiales, con equivalencia a las Áreas de los Puestos Principales.
- Sucesiones del mando. Al no estar el personal que sucede en Régimen General no se puede hacer la grabación en SIGO por lo que, no pasa el sustituto a percibir la productividad EFM-5. Además de no cobrar el CES como mando tampoco se cobran las sustituciones.

## 6. Protección y Seguridad

- Es prioritario dejar de contemplar a estos destinos dentro del CES básico y establecer el CES de Seguridad Ciudadana.
- Establecer el 100% de cobertura de Catálogo de Puestos de Trabajo para la modalidad ERG-5 de modo que se perciba durante todos los meses..
- Retribución de las sustituciones de los mandos de estas unidades. Como el mando sustituido no está en la letra a) del Anexo I no se retribuyen las sustituciones en los descansos semanales.
- Facilitar al personal que desarrolla estas funciones una actualización de conocimientos específica adaptada.
- Atendiendo a la escasez de personal existente, llevar a cabo una evaluación de los puntos de servicios que deben atenderse, máxime muchos de ellos cuentan con Seguridad Privada.
- Potenciar la figura de los suboficiales, asumiendo el Mando de las Unidades de menor entidad, se deba reajustar esos puestos del catálogo de trabajo.
- Dotar al personal de medios adecuados de protección y profilaxis.

## 7. Servicio Marítimo

- Productividad EAD-5 para los jefes de PLM del servicio marítimo.
- El Componente General del Complemento Específico es menor que el de los cabos patrones. Hay que diferenciarlo. El CES debe ser diferenciado y se retribuya la responsabilidad.
- Establecer el 100% de cobertura de Catálogo de Puestos de Trabajo para la modalidad ERG-5 en donde se encuadran los suboficiales del Servicio Marítimo, de modo que se perciba durante todos los meses que se cumplan los requisitos necesarios.
- Formación para los suboficiales en relación al material que llevan en sus equipos de trabajo y embarcaciones y de los equipos que van a bordo y son de última generación.
- Manual del servicio marítimo. Debe haber unos criterios generales y que no operen en cada servicio marítimo uno distinto. Hay que buscar que se unifiquen los criterios y con carácter vinculante los servicios marítimos marquen los cometidos por cada tipo de embarcación, que puesto de trabajo lo ocupa, procedimientos operativos para operar en determinadas cuestiones, etc.

- Regulación específica de la jornada de trabajo. Trabajar en la mar es distinto que hacerlo en tierra. Queremos afianzar las 24 horas de servicio porque es el mejor horario para esta especialidad, por sus especiales circunstancias operativas.
- La dependencia funcional del Jefe de la Comandancia y la técnica del Servicio Marítimo de Madrid. Queremos que se refuerce la coordinación o se establecen nuevas directrices o protocolos se mejorará o al menos se solventarán los problemas que genera esa doble dependencia.

## 8. GEDEX

AL Jefe de GEDEX solo se le reconoce el Mando, a la hora de exigirle como tal, sin embargo, económicamente, esto no se ve reflejado como a los Jefes de otras Unidades, a quienes, esto si se materializa, motivo por el cual proponemos:

- Modalidad de productividad **EFM1**.
- CES diferenciado del resto de los miembros de la unidad que retribuya su mayor responsabilidad.
- Medios técnicos modernos y homogéneos en todas las unidades adaptados al nivel de la amenaza a la que hay que hacer frente.
- Aumento de la plantilla que permita mantener a nivel Zona un equipo operativo las 24 horas del día.
- Cursos de reciclaje anuales.
- Evaluación rigurosa de los puestos de trabajo para determinar los riesgos asumidos en el transporte de explosivos de dotación, la presencia de ambulancia en las desactivaciones, rampa hidráulica para las operaciones de carga y descarga del robot,...

## 9. SEPRONA

- El Suboficial de la Oficina Técnica debe incluirse en la modalidad de estructural EAD-5.
- Establecimiento de un CES diferenciado que contemple la mayor responsabilidad de los suboficiales tanto de la Oficina Técnica como de los Equipos o Patrullas.
- Todas las Patrullas del SEPRONA deben estar al mando de un Suboficial.

- Retribución de las sustituciones en el mando que se realicen a los Jefes de Sección.
- Regulación clara de la estructura del SEPRONA que contemple las sustituciones en el mando, funciones asignadas a cada nivel y vacaciones mediante los libros de organización a los que debe darse publicidad.
- Un único curso de tronco central para la especialidad y una fase específica para los motoristas que permita la continuidad y trasvases en la especialidad.

## 10. Seguridad Ciudadana

- Seguir avanzando y consolidar la autonomía funcional de los jefes de área y comandantes de puesto. Para ello proponemos que las orientaciones para el ejercicio del mando tengan rango de Orden General.
- Eliminación de los servicios rutinarios o de coordinación para la instrucción de diligencias por parte de los comandantes de puesto.
- Establecimiento de un protocolo de actuación ante quejas y denuncias reiteradas de subordinados. Una vez investigadas y declaradas reiteradas y carentes de toda justificación proceder disciplinariamente de oficio.
- Retribución mediante productividad estructural EFM-3 de los segundos suboficiales comandantes de puesto y segundos jefes de área en los puestos principales.
- Entrega del teléfono móvil corporativo durante todo el periodo de descanso semanal incluidos los periodos anteriores y posteriores a las 48 horas estrictas de duración.
- Control del cumplimiento del descanso diario de los jefes de unidad en los casos en los que se active su disponibilidad.
- Activación de la disponibilidad valorada por el COS u oficial de compañía.

## 11. Centros Operativos

- **Cometidos de Jefe de sala:** deben de estar claramente definidos y delimitados, se deben de tener en cuenta las funciones de mando y dirección que debe de desempeñar y proceder a la adecuada catalogación de los diferentes puestos de trabajo similar a la que tienen los jefes de área de los puestos Principales.
- **Especialidad:** Debido a la gran complejidad y responsabilidad de las funciones que se realizan además de la formación específica que es necesaria para el desarrollo adecuado de los cometidos y misiones de un COS sería necesario el establecimiento como una especialidad.
- **Plantillas:** Es necesario un aumento de las plantillas de manera que se garantice que en todos los turnos de servicio y especialmente en épocas vacacionales el mínimo de personal presente en sala sea de tres componentes del cuerpo. Un jefe de Sala del empleo de Sargento / Sargento 1º y dos operadores.
- **Riesgos Laborales:** Realización de un estudio por el servicio de Prevención de Riesgos Laborales de las emisiones de los equipos que se encuentran integrados en la sala COS, tanto informáticos, electrónicos y de transmisiones, así como del nivel de ruido existente en las mismas y adaptación del mobiliario.
- **Productividad:** Todos los Suboficiales que no son jefes de COS deben percibir la ERG-5 con un 100% de cobertura del Catálogo de Puestos de Trabajo.
- **Horario de los jefes de sala:** no debería ser el mismo que el de los operadores, ya que tienen unos cometidos y funciones distintas.
- **Formación específica:** en gestión de emergencias, así como trato con el ciudadano, además de idiomas para la atención del turismo extranjero.

ASESGC Profesional defenderá nuestros intereses de Escala en el Consejo de la Guardia Civil con seriedad e independencia no olvidando nunca una de nuestras premisas fundamentales como Asociación: ¡NOS SENTIMOS ORGULLOSOS DE SER GUARDIAS CIVILES Y SUBOFICIALES! NO QUEREMOS DESTRUIR LA INSTITUCIÓN SINO MEJORARLA DESDE PLANTEAMIENTOS COHERENTES.

TODOS JUNTOS,  
POR UNA ESCALA DIGNA