

# 2 Actuaciones de AUGC en el Consejo de la Guardia Civil

LA ÚNICA HERRAMIENTA  
PARA CONSTRUIR  
TUS DERECHOS



# AUGC

Asociación Unificada de Guardias Civiles

DESDE 1994 CONSTRUIMOS LOS DERECHOS  
DE LOS GUARDIAS CIVILES



## ÍNDICE

PREÁMBULO.....	3
JORNADA LABORAL .....	5
VACACIONES .....	7
RETRIBUCIONES .....	8
INCENTIVOS AL RENDIMIENTO.....	9
EVOLUCIÓN EN LAS LEYES DE PERSONAL.....	10
OTRAS CUESTIONES .....	12
AUMENTO DE LA INTERLOCUCIÓN ENTRE LA ADMINISTRACIÓN Y LAS ASOCIACIONES.....	13
EL IMPULSO REIVINDICATIVO DE AUGC. LOS LOGROS... Y SU COSTE .....	16

## PREÁMBULO

AUGC ha elaborado *tres documentos*, que pone disposición de sus afiliados y afiliadas, y en general de todos los guardias civiles, con la finalidad de realizar una labor didáctica y de acercamiento a la actividad del Consejo de la Guardia Civil.

Los documentos citados son tres:

1. [¿Qué es el Consejo de la Guardia Civil?](#) 
2. *Actuaciones de AUGC en el Consejo de la Guardia Civil.*
3. [Programa electoral con el que las candidaturas de AUGC concurren a las 3ª elecciones al Consejo de la Guardia Civil.](#) 

Textos, que de hecho forman un todo y están conectados para hacernos tener una imagen adecuada de lo que significa hoy por hoy, el Consejo, y a lo que aspiramos que se convierta.

Los ocho años de funcionamiento del Consejo de la Guardia Civil nos permiten realizar un balance inicial del mismo. Estas circunstancias son analizadas en el documento elaborado y difundido por AUGC, en la campaña electoral a las 3ª elecciones a este órgano, "[¿Qué es el Consejo de la Guardia Civil?](#)".

En el presente texto –“*Actuaciones de AUGC en el Consejo de la Guardia Civil*”– vamos a describir la evolución del Consejo, desde el punto de vista de la actividad de nuestra asociación, en el mismo. Abordaremos con detalle el recorrido que hemos tenido en el Consejo. Nuestros logros en el mismo, nuestra estrategia, los pasos que se han dado con la idea de que sirvan de base y trampolín, hacia nuevos objetivos. En suma, cómo hemos conseguido avanzar en un ámbito hostil para AUGC, hacia nuestro propósito fundamental, que no es otro que mejorar las condiciones sociolaborales de los guardias civiles.

Hacer este esfuerzo de observación es imprescindible, pues **AUGC**, desde la constitución de este órgano, y hasta la fecha, es la asociación profesional con mayor representación, con diferencia, en este órgano de representación; y por su actitud inconformista y reivindicativa en los trabajos que en el mismo se realizan, sin dudas, ha sido un **agente de cambio y evolución del propio Consejo**.

En efecto, este es el **planteamiento de AUGC en el Consejo de la Guardia Civil**: no estamos del todo satisfechos con el funcionamiento actual de este órgano de interlocución entre la Administración y los guardias civiles. Pero aun con sus carencias, somos conscientes que es la única bocanada de aire fresco y democrático que ha entrado en el interior de los muros de la Dirección General, y estamos dispuestos a que en un futuro próximo se convierta en un instrumento útil de mejora real de las condiciones sociolaborales de los guardias civiles.

**“Roma no se hizo en un día”**, e impulsar la necesaria modernización de la Guardia Civil, tampoco. Por eso hay que ir dando pasos continuos en este sentido. Y este ha sido el trabajo infatigable de AUGC en el Consejo de la Guardia Civil: ir poniendo, poco a poco, a base de tesón y lucha, las bases para un verdadero cambio.

A continuación describiremos las **mejoras más significativas; pero de forma objetiva, también allá donde no se han conseguido avances**. Recordemos en este sentido, que la vida del Consejo de la Guardia Civil ha coincidido justamente con una etapa de tremenda **crisis económica**, por lo que probablemente, de las circunstancias más difíciles a las que nos hemos tenido que enfrentar en el Consejo, es tratar de hacer de **muro de contención** –y en parte se ha conseguido– frente los recortes infringidos a nuestros derechos, como servidores públicos.

Para medir la evolución que estamos exponiendo, solo hay que considerar que los **hitos** que a continuación describimos, simplemente eran **impensables** cuando se iniciaron los trabajos en el Consejo, y en donde en consecuencia, nos encontramos con una feroz resistencia por parte de la cúpula del Cuerpo. Por tanto, es importante acercarnos al contenido que describe este documento, con la perspectiva de que han sido los primeros escalones abordados, en los que nos apoyaremos para seguir accediendo a otros objetivos.

## JORNADA LABORAL

1. Ya en el primer año del Consejo, se luchó y de hecho se alcanzó, regular un principio de jornada laboral, partiendo prácticamente de la nada (ni siquiera entonces se admitían otras denominaciones, porque recordemos que por aquel entonces, los guardias civiles no tenían jornada laboral, ni posibilidad de conciliación; simplemente realizaban “servicio”, y tan solo se medía el potencial del mismo). En esta reforma se consiguió que se incluyeran para su disfrute o en su caso, compensación, para todo el personal, de los **14 días festivos del calendario laboral**.
2. No estábamos satisfechos con esta normativa, al entender que no regulaba una jornada laboral para mandos y unidades de investigación, pues a este personal no se les garantizaba un descanso mínimo, lo que nos motivó a acudir a Europa. Demostrando en primer lugar, que **AUGC defiende los derechos de TODOS** los empleos llegando incluso más lejos de aquellos que se preocupan de unos empleos concretos, pero muy importante, partir de esta iniciativa, conseguimos poner a la Administración en la tesitura de que era necesaria

otra regulación de la jornada laboral, que fue donde comenzó la gestación y elaboración de la actual Orden General.

3. A partir de ahí, se consiguieron logros significativos que exponemos a continuación, comenzando por uno muy importante, como ha sido la implantación de los **índices correctores** (*Descansos Adicionales Singularizados - DAS*).
4. Hemos logrado que se reconozca el **descanso diario de 11 horas**, en circunstancias concretas.
5. Además, **estamos judicializando** esta cuestión en las restantes situaciones, obteniendo hasta la fecha, numerosas resoluciones favorables que en breve posibilitará el cambio de este criterio restrictivo.
6. Hemos conseguido que el Descanso Semanal sea de **2 días naturales consecutivos**.
7. Por primera vez un cambio del **descanso semanal** una vez planificado o del servicio una vez nombrado, genera una **compensación económica**. Antes, todo era gratis.
8. Esta norma de jornada define, por primera vez en la historia de la Guardia Civil, qué son las **necesidades del servicio**. Esta cuestión es importante porque nos permite acudir a las instancias judiciales en caso de interpretaciones abusivas por parte de los mandos competentes.
9. Se ha conseguido la regulación del **“trabajador nocturno”** que antes no existía, y para ello fue necesaria una nueva denuncia de AUGC ante la Comisión Europea.
10. Y como señalábamos, hemos obtenido el **Descanso semanal para mandos y unidades de investigación**.

11. Finalmente, y muy importante: pese a la resistencia por parte de la cúpula del Cuerpo, AUGC consiguió que se incluyera en la norma, la regulación del **servicio a turnos**: Disposición normativa que es la base para reivindicar actualmente el cumplimiento y aplicación de un régimen de turnos que permita conciliar la vida familiar y laboral.

## VACACIONES

1. Se ha alcanzado la **homologación con el resto de la Administración pública en materia de Permisos, vacaciones y licencias, adaptado reglamentariamente a la Guardia Civil**.
2. Un logro directo de AUGC, es haber conseguido que se consolide el disfrute de los **permisos de navidad y de semana santa**.
3. Otro éxito atribuible a AUGC, y pese a la fuerte oposición del generalato, es que **se pasara de 4 a 3 turnos, en verano, semana santa y navidad**.
4. Tras los recortes habidos con el RD 20/2012, por el que a los funcionarios les fueron recortados importantes derechos, se consigue a petición de AUGC, abrir un grupo de trabajo para minimizar los efectos negativos, lográndose que los **4 días de indisposición por enfermedad no sean recuperables** y que **no se perdieran días de vacaciones por antigüedad**, trasladándolo a las condecoraciones por años de servicio.

*Es de señalar que nuevamente aquí, AUGC consiguió parar este retroceso en derechos laborales, sin el apoyo del resto de asociaciones, sobre todo, de las compuestas exclusivamente por mandos, que incluso presionaron para que las medidas propuestas por AUGC, no prosperasen.*

5. Logramos ***mantener las condiciones específicas*** en materia de vacaciones, para las zonas de ***País Vasco y Navarra***, con un aumento también en ***Canarias***.
6. AUGC ha conseguido el disfrute del ***Permiso de Lactancia para el padre*** cuando la madre no trabaja.
7. AUGC ha logrado el ***Permiso de Paternidad de 28 días*** como el resto de funcionarios públicos.

*Cuando desde la Jefatura de Personal se intentó retrasar la entrada en vigor de la nueva duración del permiso de paternidad, alegando estar a la espera de autorización, AUGC instó a la DGGC al cumplimiento de la legalidad, consiguiéndose que la Jefatura de Personal aplicara la norma, al mismo tiempo que el resto de la Administración.*

8. Es significativo señalar que gracias a la actividad de nuestros servicios jurídicos, se ha conseguido consolidar doctrina judicial para que ***no se produzca pérdida de días vacaciones anuales cuando se está de baja*** médica.

## RETRIBUCIONES

*Esta es una de las cuestiones más lacerantes para los integrantes del Cuerpo, los cuales no solo han soportado los recortes en sus retribuciones, con el pretexto de la crisis económica, sino que los mismos han recaído sobre una situación que los guardias civiles entendemos discriminatoria, desde el momento en que somos los policías que menos salario perciben.*

Lo anterior ha sido una constante ***reivindicación constante de AUGC***, a lo largo de su trayectoria, pues hemos reclamado la



equiparación salarial, **en todos los ámbitos** que ha sido posible. Por supuesto, **también en el Consejo** se ha demandado insistentemente, la superación de este agravio.

Fruto de estas reclamaciones, ha sido el compromiso del Gobierno, expresado por el Ministro del Interior y otros representantes políticos, de formar un **Grupo de trabajo en el Ministerio**, para realizar un análisis comparativo, completo y objetivo de las retribuciones, con el fin de alcanzar la equiparación, de entrada, entre los cuerpos policiales estatales.

A día de hoy nos consta que este Grupo de trabajo ha recopilado la documentación necesaria y ha realizado varias reuniones, esperando que sus resultados comiencen a ser trasladados paulatinamente, a lo largo de la presente legislatura, comenzando por los Presupuestos Generales del año 2018.

## INCENTIVOS AL RENDIMIENTO

El concepto retributivo de **productividad** es posiblemente el que mayor rechazo ha generado entre las escalas que forman la base del Cuerpo. No es para menos, pues la actual Orden General de Incentivos al Rendimiento, y pese al compromiso inicial de la Dirección General de que esto no fuera así, prácticamente **excluyó a los aproximadamente 55.000 guardias civiles encuadrados en el régimen general de prestación de servicios**, de acceder a compensaciones económicas, por medio del citado complemento.

Lo anterior fue una de las causas por las que el 14 de noviembre de 2015, AUGC convocara la **mayor manifestación de guardias civiles**, pues miles de compañeras y compañeros la secundaron y acudieron a las puertas de la Dirección General. Esta cuestión

por tanto, no está ni mucho menos resuelta. Desde luego, la actual orden general de incentivos al rendimiento no es la que AUGC desearía, y por ello ***somos muy beligerantes en la consecución de cambios*** en la misma.

Como hitos positivos, puntualmente podemos destacar que el reparto de la ***productividad por objetivos*** –que se abona de forma única, a finales de año– ***se distribuye de forma lineal***, sin distinción de empleos. Circunstancia que se viene produciendo durante los tres últimos años.

Por otro lado, y como señalábamos arriba (las órdenes generales productividad y jornada laboral están muy relacionadas) hemos conseguido reconocer la figura del ***trabajador nocturno***.

*Hay que aclarar que esta figura está recogida en la normativa que establece esta consideración cuando se realiza un tercio de la jornada en horario nocturno. Ante la posición inicial de la Dirección General de reconocer esta condición a partir de los 75 servicios nocturnos anuales, AUGC presionó y logró rebajarlos a 58. Además conseguimos una compensación económica, que ni mucho menos estaba prevista, en un primer momento.*

Igual de importante es que la DGGC se ha visto obligada a aplicar (en parte, pues no ha querido reconocerlo totalmente), la recomendación del ***Defensor del Pueblo*** (ante la pertinente queja de AUGC) de no descontar dinero por la baja, cuando ésta es en acto de servicio.

## EVOLUCIÓN EN LAS LEYES DE PERSONAL

En el año 2014 se produce la entrada en vigor de la nueva ***Ley 25/2014*** de Personal de la Guardia Civil, que derogaba la

Ley 42/99. Al contrario que en esta última, **las asociaciones tuvieron participación directa**, al ser convocados grupos de trabajo específicos.

Sin perjuicio de que la misma no sea una ley plenamente acorde con las funciones policiales que normalmente desarrolla el Cuerpo, es de justicia decir que contiene **notas positivas** auspiciadas por AUGC. Destacamos las siguientes:

1. Aun con la conflictividad que está generando, AUGC trabajó para que se hiciera realidad la **unificación de las escalas de Oficiales**, aportando soluciones para resolver una situación a todas luces discriminatoria.
2. Gracias a la presión de AUGC, ha comenzado la regulación del **Catálogo de Puestos de Trabajo** y de las **Comisiones de servicio**.

*Aunque queda mucho por hacer, pues son objetivos pendientes de desarrollo, este es el **primer paso para una gestión moderna de los recursos humanos en la Guardia Civil**.*

3. Otro avance lo encontramos en la nueva regulación de las modalidades de acceso a la enseñanza de formación, introduciendo en el sistema de promoción profesional la modalidad de **cambio de escala**, dando lugar a la posibilidad de que los guardias civiles de empleo **guardia civil, cabos y suboficiales** con titulación universitaria previa puedan **promocionar directamente a la escala de oficiales**.
4. Igual ocurre con la **mujer guardia civil en situación de embarazo**. El art. 81 determina que “Durante el período de embarazo y previo informe facultativo, la mujer guardia civil **tendrá derecho a ocupar un puesto...**, adecuado a las circunstancias de su estado. La aplicación de este supuesto no supondrá pérdida del destino”.

*En la ley anterior se fijaba la expresión “se le podrá asignar”,*

lo que podía dar lugar, y de hecho daba, a situaciones contradictorias.

5. Una reivindicación conseguida en el marco de la dignificación de la **Escala de Suboficiales** (que igualmente afecta al resto de escalas), es aumentar el número de **evaluaciones para el ascenso**.
6. Se ha regulado la figura de la **adscripción temporal** a un puesto de trabajo en distinta unidad o localidad, conservando el destino que tuviera, cuando existan circunstancias excepcionales de atención familiar, basadas en motivos de salud, discapacidad o rehabilitación del guardia civil, su cónyuge, hijos o familiares hasta segundo grado de consanguinidad.
7. También se regula de forma novedosa la figura de la **guardia civil víctima de violencia de género**, a la que se le otorga el derecho a ocupar otros destinos sin necesidad de que exista vacante. En iguales condiciones ostenta el derecho el guardia civil **víctima de terrorismo**.

## OTRAS CUESTIONES

1. **Privatización de la seguridad** en centros penitenciarios: AUGC presionó y en gran medida por tanto, ha contribuido a que la privatización de determinados sectores de la seguridad, no acarree en ningún caso, destinos forzosos para los componentes de las unidades de Guardia Civil afectadas (UPROSE, Núcleos de Servicios, aeropuertos, etc.).
2. AUGC consigue **que se creen las oficinas de Riesgos Laborales** a nivel Comandancia.
3. AUGC logra que no retiren el **pasaporte anual** para el personal destinado en Canarias.

4. Las **quejas de AUGC** ante la **denegación de acceso a cursos** por necesidades del servicio y su comparación con la inexistencia de esos inconvenientes cuando el curso era para ascenso, **originó un cambio en la normativa que**, una vez publicada y en vigor, **evitará esa clase de denegaciones** (por necesidades del servicio) del derecho a la promoción de los guardias civiles que deciden especializarse en lugar de ascender.

## AUMENTO DE LA INTERLOCUCIÓN ENTRE LA ADMINISTRACIÓN Y LAS ASOCIACIONES

*Desde AUGC consideramos que la herramienta que tenemos para defender los derechos de todos los Guardias Civiles es la propia organización, por ello desde nuestros orígenes como asociación cultural nuestro fin fue alcanzar una interlocución real y efectiva con la Administración que propicie la intervención de los guardias civiles en las normas que les afectan. **Tras años de lucha** que tuvieron su máxima expresión en aquella valiente manifestación de uniforme el 20 de enero de 2007, el Gobierno propició un cambio de calado y conseguimos **constituírnos en asociación profesional**.*

*Como siempre, la DGGC, trató y trata de que la capacidad de influencia y de representación sea la mínima posible, pero gracias a nuestro tesón y, con no pocos sacrificios personales, y aunque de forma lenta, pero también inexorable, a lo largo de los 8 años de existencia del Consejo de la Guardia Civil, y no sin fuertes resistencias procedentes de la cúpula del Cuerpo, **se va aumentando la presencia de las asociaciones como un agente institucional más en la Guardia Civil**, con la tramitación de normativa que obviamente ha quedado hoy, desfasada, pero que ha sido un*

*paso previo indispensable, para que en estos momentos se esté planteando por parte del Ministerio del Interior, **reformar este marco estatutario.***

En cuanto a esta cuestión, varios son los hitos relevantes que destacamos:

1. En primer lugar, la asunción por parte de los responsables políticos de que el **derecho de asociación profesional** debe convertirse en un instrumento real y útil en la consecución de mejoras para los guardias civiles Y para ello, las asociaciones y sus representantes deben contar con los medios adecuados para ello.
2. **Informes de personal y absentismo laboral emitidos en el Consejo.**

*Debemos detenernos en esta cuestión, porque es un **signo identificativo del cambio que poco a poco se está operando en el funcionamiento del Consejo.** Nos referimos a la evolución que se está produciendo en cuanto a la puesta a disposición de los vocales, de los informes de personal y absentismo laboral.*

*El primer informe de personal contenía un solo folio. La queja sobre la información facilitada fue inmediata por parte de AUGC, y esta fue el detonante en el cambio en la información facilitada.*

Esta información ha ido en aumento, al ser requeridos a la Dirección General nuevos datos que mostraran una imagen lo más fiel posible de la situación de la Guardia Civil en cuanto a la **política de personal**. Actualmente en dicho informe de personal se informa de la plantilla (efectivos y catálogo) por empleos y por sexos; la normativa publicada sobre personal; vacantes, destinos, ascensos y expedientes de incapacidad permanente y útil con limitaciones; variaciones de catálogo; y régimen

disciplinario, donde aparecen reflejados los expedientes instruidos por faltas leves, graves y muy graves al personal de la Guardia Civil.

*Información esta última que nos permite asegurar sin género de dudas que el Régimen Disciplinario en la Guardia Civil se utiliza de forma abusiva y solo en las escalas más bajas.*

Lo mismo podemos decir del informe de **absentismo laboral**. Actualmente y por medio del mismo, se nos informa del índice de Absentismo y sus causas, con el método empleado para su cálculo; los accidentes en acto de servicio y sus consecuencias; los índices de siniestralidad; y los estudios periódicos o específicos sobre condiciones de trabajo realizados.

Somos conscientes de que se puede mejorar esta información que se nos proporciona, y sobre todo buscaremos que en su elaboración participen las asociaciones representativas; porque la importancia de esto es que “la información es poder”, y la misma nos permite articular las **estrategias de trabajo** adecuadas. Por lo cual vamos a seguir peleando para que estos informes se conviertan en unos instrumentos informativos útiles, cara al trabajo que vamos a desarrollar en esta nueva etapa que comienza en el Consejo.

*De hecho, AUGC lleva meses trabajando en un **informe** para exigir cambios en los datos que se nos facilitan y la forma en la que se nos da acceso a dichos datos que en breve verá sus frutos.*

Estamos decididos a que las asociaciones sean un instrumento cada vez más válido y efectivo en el Consejo y que su capacidad de influencia aumente decisivamente en los ámbitos profesionales, económicos y sociales que afectan a los Guardias Civiles, para alcanzar estos objetivos plenamente.

## EL IMPULSO REIVINDICATIVO DE AUGC. LOS LOGROS... Y SU COSTE

*La realidad es que el Consejo –y la propia Ley Orgánica de derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil, que lo reguló– fueron posibles en gran medida, gracias a la presión durante años que AUGC ejerció en ámbitos políticos, institucionales, mediáticos... y en la propia calle, arriesgando mucho y sufriendo duras consecuencias por ello. Lo que tuvo su punto culminante en la **manifestación de uniforme de enero de 2007**.*

*Hay que señalar también, que un año más tarde –el **18 de octubre de 2008**– miles de **policías y guardias civiles se manifestaron por las calles de Madrid, reclamando equiparación salarial**. Lo cierto es que el conflicto se había recrudecido, porque pese a la aprobación de la mencionada Ley Orgánica, **el Gobierno tenía bloqueada la interlocución con las asociaciones de guardias civiles**.*

Pero solo tras ello, el Ministerio del Interior recapacitó, e inmediatamente puso en marcha la Constitución del Consejo de la Guardia Civil. Es decir, que sin hablamos de resultados, hasta **la propia existencia del Consejo de la Guardia Civil**, algo que era impensable no demasiado tiempo atrás, **fue el primer éxito de AUGC**, en cuanto a la andadura de este órgano. La cual se inició como decimos, con no pocas dificultades.

Pero esta última década ha supuesto costes y sacrificios a los representantes de AUGC, que solo en **expedientes disciplinarios** instruidos, podemos cifrarlos en **más de 300**.

Y si nos ceñimos exclusivamente al ámbito y la actividad del propio Consejo, podemos enumerar los siguientes expedientes por faltas graves y muy graves, informados a vocales de AUGC:



- **Pleno de junio de 2009:** Seis expedientes por faltas muy graves, por ejercicio del derecho de manifestación. (Manifestación conjunta con los sindicatos policiales, para reclamar la equiparación salarial).
- **Pleno 20 de junio de 2011:** Seis expedientes por faltas graves o muy graves, por ejercicio del derecho a libre expresión (ruedas de prensa y noticias relacionadas con el reconocimiento a una jornada laboral digna).
- **Diez expedientes** abiertos por la manifestación por la vuelta de la aplicación del Código Penal Militar en funciones policiales; por el uso del derecho a la libertad de expresión; y por no acceder al Pleno del Consejo de junio de 2015.

*La realidad era que en la propia DGGC eran conscientes de que estas sanciones no podrían prosperar –solo se abrieron como modo de coacción frente a las reivindicaciones– algo que por supuesto no consiguieron, pues AUGC se mantuvo firme, como lo demostró meses más adelante convocando la mayor manifestación de guardias civiles que ha presenciado la sociedad.*

En efecto, alcanzar unas condiciones sociolaborales dignas, cuesta esfuerzo y sacrificio, porque **a los guardias civiles nadie nos ha regalado, ni nos va a regalar nada**; AUGC puede dar fe de ello. Pero contra el pronóstico de muchos, no solo seguimos adelante, sino que **cada vez son más y con mayor capacidad de influencia en la sociedad** en la que vivimos y trabajamos. Y esto se debe sobre todo, a que los integrantes de esta asociación tenemos claro cuáles son nuestros objetivos, por lo que avanzamos hacia ellos con firmeza. Y lo hacemos en todos los ámbitos posibles.

Por esta razón **defendemos de manera decidida, la existencia de un órgano como el Consejo de la Guardia Civil. Pero no cualquier Consejo, sino el que de verdad sea útil a los guardias civiles,**

---

es decir, un órgano democrático donde se consigan las mejoras y la modernización del Cuerpo, a la que aspiramos los guardias civiles.

***Pretendemos en consecuencia, una participación ampliamente representativa y cohesionada de AUGC, en este órgano, porque esta será la manera más efectiva de impedir que unos pocos decidan por la mayoría de los guardias civiles.***



SOMOS TU VOZ  
EN EL CONSEJO

[www.augc.org](http://www.augc.org)



**AUGC**

Asociación Unificada de Guardias Civiles

DESDE 1994 CONSTRUIMOS LOS DERECHOS  
DE LOS GUARDIAS CIVILES