



Informe Completo

INFORME DE ASIGC PROFESIONAL SOBRE EL PROYECTO DE LEY DE PERSONAL DE LA GUARDIA CIVIL.

TÍTULO PRELIMINAR.- DISPOSICIONES GENERALES.

En el **artículo 2.2**, se afirma en la presente ley que será de aplicación el **Estatuto del Empleado Público**, con las adaptaciones y desarrollos que sean necesarios cuando expresamente así se determine”.

Tenemos que tener en cuenta que en las Fuerzas armadas este estatuto es de aplicación en aquellos aspectos que, con la única limitación que es la constitucional, son necesarios para conseguir el mismo objetivo que el que pretende esta ley en su exposición de motivos, por lo que **el carácter militar no debe de ser un obstáculo** sino que debe de servir de referencia). La Guardia Civil es un instituto de naturaleza mixta por la doble dependencia que posee, tanto del Ministerio de Defensa como del de Interior.

TÍTULO PRIMERO.- COMPETENCIAS EN MATERIA DE PERSONAL.

En su **artículo 13**, trata sobre el **Consejo Superior de la Guardia Civil**. Desde ASIGC Profesional abogamos por la reestructuración del mismo y con funciones debidamente regladas que alejen cualquier atisbo de arbitrariedad sobre las decisiones del mismo, para ello sería conveniente la participación o la composición en el mismo de personal de diferentes escalas, con el único fin de permitir la objetividad de las decisiones, no solo del aspecto del superior sino desde el aspecto del inferior en la adopción de determinadas decisiones, que si bien en algunas de ellas participa el Consejo de la Guardia Civil, no tiene el suficiente peso dicha opinión.

TÍTULO SEGUNDO.- ORDENACIÓN DEL PERSONAL.

Capítulo II.- Escalas, categorías y empleos.

ASIGC Profesional es partidaria de seguir conservando el mismo número de **escalas** que vienen reseñadas en el **artículo 16** del proyecto de Ley de personal de la Guardia Civil.

ASIGC Profesional cree que las **categorías**, de conservarse, deberían ser iguales que el número de escalas, para así contribuir a una jerarquía sana e idónea, sin crear “empleos políticos” como pueden llegar a ser los oficiales generales en la actualidad. Con esto se pretende la **integración de los oficiales generales** dentro de la Guardia Civil y comprometidos con el desarrollo de esta Institución. ASIGC Profesional es partidaria de suprimir las categorías.

Lo más significativo de este capítulo II es el tremendo número de empleos que existen dentro de la Guardia Civil, donde ASIGC Profesional defiende la supresión de algunos a fin de adelgazar la jerarquía de la Guardia Civil, garantizando su composición mixta; por un lado la conservación del espíritu militar y por otro su equiparación con cuerpos civiles como el de la Policía Nacional.

ASIGC Profesional pretende con esta medida ahorrar en los complementos específicos por razón de empleo, aumentando los de los empleos que se conserven.

Dicha propuesta será tratada en el Anexo I, del presente Informe.

TITULO III.- PLANIFICACIÓN DE LOS EFECTIVOS DE PERSONAL.

Dentro de este apartado, ASIGC Profesional quiere proponer la “**eliminación del límite de edad**” (Art 33.1.G) que actualmente se encuentra en vigor dentro de este Instituto. Otras fuerzas de seguridad ya han suprimido lo que a todas luces es una discriminación.

La **Ertzaintza** permite acceder a su escala ejecutiva hasta los 45 años. Una sentencia del tribunal Supremo declaró en su día nulo el límite de 30 años para el Cuerpo Nacional de Policía. Los **Mossos d'Esquadra** y otras fuerzas de seguridad en Estados Unidos, Reino Unido, Suecia, Dinamarca o Israel ya ni existen.

Recientemente se ha celebrado el **veinticinco aniversario** de la incorporación de la mujer a la Guardia Civil, tardía si la comparamos con otros Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, intolerable si tenemos en cuenta el tiempo que ha transcurrido desde la consecución de este hecho. Muchas mujeres no tuvieron la oportunidad de incorporarse al Cuerpo, a pesar de su vocación, y es de justicia que la supresión de los límites de edad compensen esa tardanza.

La pretensión de acercarnos a las normas del empleado público, discriminando en ese aspecto, no es muy congruente.

Los límites de EDAD para ingreso o para acceso a determinadas escalas, no justifican en absoluto la necesidad impertérrita de obtener un rendimiento determinado a un curso de formación, pues cualquier miembro del cuerpo puede, de forma voluntaria, restringir su compromiso con la guardia civil.

En el **artículo 23**, Es inconcebible que un ascenso obligue a componente destinado en alguna especialidad a abandonar el puesto de trabajo que ocupa en la misma, desaprovechando el potencial que dichos especialistas desarrollan, de igual manera que en la sucesión lo ocupa el que por ordenanza le corresponde, con las limitaciones técnicas y precisas, al contrario también se puede desarrollar misiones de entidad inferior por superiores (en lo que respecta al mando) pero que dentro de su especialidad es necesaria por la experiencia y preparación, en estos tiempos de crisis donde se busca el mayor ahorro de la administración pública el desaprovechar la formación de un especialista porque el puesto de trabajo no corresponda con un empleo es contrario a la lógica, Por lo que se debe de considerar que el desarrollo de determinadas especialidades el empleo no debe de ser un impedimento con la

ocupación de un determinado puesto de trabajo. Nos debemos a la sociedad y la sociedad debe recibir lo mejor y lo mejor deben de darlo los mejores.

En el **artículo 26**, trata sobre la **provisión anual de plazas** para los centros docentes. ASIGC Profesional respalda que se cubran como mínimo el número de jubilaciones que se creen anualmente, evitando que en tiempos de crisis hallamos llegado a cerca de 17.000 efectivos menos *(5.000 en los dos últimos años)*

TÍTULO IV.- ENSEÑANZA EN LA GUARDIA CIVIL.

Una de las finalidades de la enseñanza de formación de este Instituto es la capacitación profesional de cada aspirante a Guardia Civil. ASIGC Profesional se decanta por ampliar el **período de formación de** los alumnos a los **dos años, donde se combinen las enseñanzas académicas** en centro docentes **con las prácticas efectivas en destinos de gran volumen operativo**, para luego iniciar su primer destino en prácticas en unidades no cubiertas en movimientos generales anteriores.

Todos aquellos alumnos que pretendan acceder directamente por el sistema de promoción profesional a la escala de oficiales, **sería imprescindible su paso por varios tipos de unidades operativas** a fin de conocer la empresa a la que posteriormente accederá. Dicho paso por las distintas unidades debería ser **con el empleo eventual de Guardia Civil por un tiempo de dos años**, que podrá compatibilizarse con su formación en centro académico, donde se le enseñen las funciones inherentes a la escala que accederá.

Dentro de los **planes de estudio**, tanto para el acceso como para la formación, ASIGC Profesional cree que se debería incidir en el código Penal, ley orgánica 1/1992, así como conocer la legislación más importante del Instituto como régimen disciplinario o derecho y deberes.

Uno de los puntos clave de esta Ley, es la **tremenda desigualdad** que se produce a la hora de la **promoción profesional** desde los distintos empleos inferiores jerárquicamente a la escala de oficiales. Específicamente, en lo referente al acceso de oficial desde el empleo de **cabo primero** y que trataremos explicar en el siguiente esquema: **(Art. 36.3)**

Cabo y Guardia	8 años en su ESCALA para	OFICIAL	Desde empleo de guardia civil
Cabo primero	4 años en su ¿EMPLEO? para		Desde guardia 9-11 años de media.
Suboficial	2 años en su ESCALA para		Desde empleo de guardia civil: 4 años

Lo que ASIGC Profesional propone es que los empleos de cabo primero y mayor, sean **cuatro años de servicio** en su escala.

PLANES DE ESTUDIOS (Cap. IV).- ASIGC Profesional considerando la importancia de los estudios previos realizados por el aspirante a Guardia Civil en los centros docentes, estima imprescindible que para la aprobación de los planes se solicite un informe al Consejo de la Guardia Civil.

Antiguos militares, designados como alumnos (art 47.3).- ASIGC Profesional cree que los trienios de los militares deberían actualizarse al acceder en la Guardia Civil, para reducir cualquier tipo de distinción.

Profesorado (Art. 51).- ASIGC Profesional considerando que es ideal para la formación de los docentes contar con personal del Cuerpo como profesores en centros docentes, también cree que es necesario que ese profesorado tenga al menos el grado de magisterio o derecho.

TÍTULO V: CARRERA PROFESIONAL.

Hoja de Servicios (Art.54).- ASIGC Profesional desea que la hoja de servicios esté **totalmente informatizada** y que los hechos notables, actos meritorios, recompensas o felicitaciones, así como otras circunstancias sean transferidas a un aplicativo existente de petición de destinos y cursos, para sumar o restar los puntos baremables existentes automáticamente y sin riesgo a error.

Régimen de ascensos (Arts.62 a 74)

Nuestra asociación es partidaria de **eliminar los sistemas de ascensos recogidos en el artículo 63 apartados c y d.**

Los ascensos por el sistema de concurso-oposición deberán efectuarse por la voluntad del aspirante para el cambio de escala o los empleos que se determinen.

Por otro lado, el ascenso al empleo inmediatamente superior, debería efectuarse por antigüedad y con ocasión de vacante.

El resultado de eliminar el **sistema de elección**, permitirá la desaparición de los **“guardias civiles elegidos por políticos”**, para que los nuevos ascensos se deban íntegramente al bienestar de su Institución. En ASIGC Profesional no queremos nombramientos de oficiales generales por asignación directa de un político. Con ocasión de vacante y por mérito deberá ocupar el cargo que por antigüedad le corresponda, especialmente en lo referente a oficiales generales **(Art.79)**

La eliminación del **ascenso por clasificación** sería imprescindible si se eliminasen los empleos que en el presente informe se han reseñado.

Conforme a lo establecido en el **artículo 70** del proyecto de Ley de Personal de la Guardia Civil, ASIGC Profesional considera que los cursos de capacitación son necesarios para el ascenso a los empleos de coronel a general si se estimase el cambio propuesto por esta asociación.

Tanto dentro de las propuestas que propone ASIGC Profesional como en el propio Proyecto de Personal, es imprescindible que se permita **renunciar al ascenso** por las veces que estime oportuno para facilitar así la conciliación de la vida familiar y laboral por cambio de destino dado el caso.

Capítulo V.- Destinos.

1.- En el apartado de destinos realizamos la siguiente propuesta: **“Concurso General de méritos”**.-

I.- Establecimiento del **concurso general de méritos** para provisión de destinos por antigüedad, donde se establezca una normativa específica para la Guardia Civil donde sirva como ejemplo el **Real Decreto 997/1989**, de 28 de julio, de Provisión de Puestos de Trabajo de la Dirección General de la Policía.

Con una baremación determinada y adaptada a nuestras peculiaridades por la Dirección General de la Guardia Civil, atendiendo especialmente a los principios recogidos en la Ley Orgánica 02/1986, de **mérito, capacidad y antigüedad**.

Donde hacemos especial hincapié al artículo 19 del R.D. 997/1989:

- Máximo 150 puntos.
- Recompensas profesionales máximo 10 puntos.
- Antigüedad hasta 105 puntos.

La puntuación que se posea con arreglo al baremo **se consumirá cada vez que se obtenga un puesto de trabajo solicitado** por el procedimiento de concurso general de méritos.

II.- En ASIGC Profesional queremos encontrar un equilibrio en el cambio de las peticiones por antigüedad a las de concurso general de méritos. Particularmente sobreviene un problema en las especialidades donde alguien con un curso recién obtenido puede llegar a tener más puntos que alguien destino hace años. Por eso, propondremos una **baremación especial y exclusiva para su uso en especialidades** donde, insistimos, sea **únicamente** válida para la especialidad en la que se esté destinado. (Anexo I)

III.- A través del aplicativo de **“mi gestión profesional”** creemos se deben incluir los baremos, las fechas de interés para el guardia civil, y la posibilidad de presentar cualquier curso de formación sin pasar por las compañías territoriales, si no a efectos de notificación.

Es imprescindible establecer un sistema de promoción interna totalmente objetivo y lejano de intereses superiores que no benefician al conjunto de los miembros de este Cuerpo.

IV.- Con la aplicación de este **sistema la asignación de destinos** podrá ser por el concurso general de méritos establecido y el de méritos concreto. ASIGC Profesional **no desea que siga existiendo la libre designación**.

2.- Muchos de los cerca de 80.000 profesionales que conforman la Guardia Civil, informan a ASIGC Profesional de la necesidad de **modificar la provisión de destinos** para personal de **nuevo acceso a la escala**, a los que se les brinda la oportunidad de

solicitar **vacantes reservadas** una vez concluido su período formativo y su pase definitivo a la escala correspondiente.

Pues bien, en este término, es deseo de ASIGC Profesional que se establezca en el **artículo 78** del Proyecto de Ley de la Guardia Civil y más concretamente en el **reglamento específico (Orden INT/1176/2013, de 25 de junio)** que lo regula que los movimientos del personal de la Guardia Civil de acceso a la escala sean **durante o después de movimientos generales** y sin opción alguna a tener plazas reservadas.

3.- En referencia al **artículo 81**, ASIGC Profesional desea que en el apartado segundo figure además de CONSAGUINEIDAD, la palabra **AFINIDAD**, solo así se empezará con una auténtica conciliación familiar y laboral.

4.- ASIGC Profesional considera que todo componente del Cuerpo que no haya **prestado servicio en su destino durante al menos dos años**, debe causar baja en el mismo.

Además consideramos que va en contra del **principio de defensa** el que no sea motivado la **revocación de un destino por libre designación**, la opinión subjetiva o la arbitrariedad pueden jugar un papel importante en estos casos, coaccionando a quienes ocupan esos destinos para que transijan con cuestiones que pudieran no corresponderles, a la que podrían acceder con el único fin de conservar su puesto de trabajo. Por ello la pérdida de confianza para los destinos por libre designación han de realizarse tras la apertura de un expediente, motivando en éste causas por las cuales deja de ser idóneo para el cargo que viene desempeñando.

Que esta circunstancia quede reflejada en el **artículo 83** del proyecto de Ley, con el resto de causas.

5.- De conformidad con lo establecido en el **artículo 84**, ASIGC desea conocer **qué causas justificarán la motivación o las necesidades del servicio** para destinar, cesar o denegar su adjudicación, limitando esas necesidades del servicio que implican a lo largo de la vida profesional del Guardia Civil un grave perjuicio que afecta directamente en su vida personal con las consecuencias que ello conllevan en la conciliación familiar y laboral.

6.- ASIGC Profesional desea que en el proyecto de Ley **se reconozca la labor de los Guardias Civiles comandantes de puesto interinos** y se les premie cuando lleven un tiempo suficiente ejerciendo labores de mando que no le corresponden si no por la antigüedad en el destino.

7.- De conformidad con lo establecido en el **artículo 86** sobre **comisiones de servicio**, ASIGC Profesional desea que su tramitación sea informatizada para evitar cualquier tipo de manipulación e intereses ajenos que ponen en grave riesgo el principio fundamental de **igualdad de oportunidades**.

Capítulo VI.- Situaciones administrativas.

ASIGC Profesional en lo referente al [artículo 89](#), desea que todos aquellos que se hallen en situación de **servicios especiales**, concretamente en el **apartado i)** y **siempre y cuando no cambien de residencia oficial**, puedan conservar su pabellón oficial si lo tuvieran, durante al menos el primer período del ejercicio del derecho de sufragio pasivo.

En relación con la **excedencia**, ASIGC Profesional desea que la Guardia Civil le sea de aplicación el **Estatuto Básico del empleado público** que en su **artículo 89 (excedencia por interés particular)**, apartado segundo establece como período mínimo de servicios pero no un máximo situación en excedencia que en el apartado tercero del [artículo 90](#) es de doce años, creando nuevamente una discriminación injusta para con los miembros de la Guardia Civil.

En el [artículo 92.2](#), trata sobre los guardias civiles suspenso en sus funciones por las razones especificadas en el presente artículo, **NO DEBEN** ser inmovilizados en el escalafón, el tiempo que dure esta suspensión, al estar castigando una presunción y vulnerando totalmente el **principio de presunción de inocencia**.

Si finalmente se demostrase la culpabilidad del guardia civil suspenso en funciones, ASIGC Profesional propone que dicha suspensión se realice con carácter retroactivo, nunca antes.

ASIGC Profesional no quiere que esa inmovilización afecte a la oportunidad de acceder a un destino, curso o ascenso, lo que causaría un perjuicio irreparable y de imposible solución, de conformidad con lo establecido en el apartado 4 del presente artículo.

Situación de reserva.- ASIGC Profesional desea que todos los miembros de la Guardia Civil pasen a la reserva sin un tiempo mínimo de servicio en el empleo que ocupen, especialmente en lo referente a los oficiales generales. ([Art.93.1.A](#))

ASIGC Profesional propone que sea de aplicación un **coeficiente reductor de retiro** para los Guardias Civiles que hubieran trabajado a turnos, de **0,25 meses por año, por ejemplo**. (Recomendación 178 OIT, art. 24).

TÍTULO VI.- CESE EN LA RELACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES.

En principio, ASIGC Profesional no tiene nada que aportar a los artículos que hacen referencia a la relación de servicios profesionales por cese en la relación con la Guardia Civil.

TÍTULO VII.- PROTECCIÓN SOCIAL, RETRIBUCIONES Y RECURSOS.

ASIGC Profesional reclama que los miembros de la Guardia Civil puedan acudir a los centros públicos de salud en servicio de urgencia aún incluso después de estar acogido a un seguro privado. Que esta propuesta se recoja en futuros convenios ISFAS-aseguradoras privadas.

ASIGC Profesional considera que el [artículo 102. 1](#), resulta demasiado escueto, y debería ampliarse en el sentido que **la Guardia Civil debe costear cualquier tratamiento** del tipo que sea a consecuencia de una enfermedad, lesión o herida **sobvenida en acto de servicio** o como consecuencia de ejercer la profesión de guardia civil:

*Exponemos, por ende, el siguiente **ejemplo**: Actualmente se usan protecciones auditivas para los ejercicios de tiro, pero hasta hace unos años esas protecciones no eran ni obligatorias ni existían, y los guardias con más de 15 años de servicio padecen los primeros síntomas de la sordera a consecuencia del trauma acústico, trauma que se va agudizando con los años, y que necesita de aparatos especiales para poder desarrollar la vida con normalidad, y dichos aparatos si bien están costeados en un porcentaje por el ISFAS no lo están en la totalidad, y corresponde a la institución reparar el daño que al Guardia civil le ha sobvenido por ejercer como tal.*

Capítulo II.- Retribuciones y grupos administrativos.

Es totalmente incomprensible que los empleos de **cabo, cabo primero y mayor** tengan la equivalencia a **técnicos superiores** igual que los suboficiales y, sin embargo, ocupen el **Grupo C (Subgrupo C1)**, según lo establecido en el [artículo 105.2](#).

Disposición adicional cuarta.- ASIGC Profesional considera que el párrafo segundo de la misma, indica algo ilógico, pues un **alférez** era en equivalencia a un diplomado universitario y como tal, debería estar encuadrada en el **Grupo A (subgrupo A1)**

Disposición adicional séptima.- Aquellos que hallan adquirido el empleo de **Guardia Civil de Primera** en su día, desarrollando ejercicio de mayor antigüedad deben de conservarlo como efecto de irretroactividad de la ley, pues lo contrario sería degradar a un Militar de Carrera, cuestión prohibida totalmente.

Disposición transitoria segunda, incorporación a la escala de oficiales, apartado 3.- La incorporación a la nueva escala debe de producirse con el empleo mínimo de teniente y la antigüedad que tengan a fecha de entrada en vigor de la presente ley, desplazarla más tiempo es injusto.

Disposición transitoria tercera. ASIGC Profesional considera que el curso de **complemento de formación**, debe ser realizado por todas las escalas que vayan a integrarse en la única, de oficiales. La no superación del curso indicado implicará la inmovilización en el empleo y antigüedad que se ostente. Aquellos Guardias Civiles pertenecientes a la **Escala Superior de Oficiales** que realicen el curso debería valerles como equivalente al mismo.

En tanto en cuanto, esas propuestas no sean así, los miembros de la Escala de Oficiales no deben superar ningún curso que venga a generar una enorme diferencia para con los miembros de la Escala Superior de Oficiales, siendo totalmente injusto.