

# CONTIGO



28 y 29 de octubre

## ELECCIONES CONSEJO 2025 GUARDIA CIVIL



# PROGRAMA ELECTORAL DE AUGC ELECCIONES AL CONSEJO DE LA GUARDIA CIVIL 2025

**Por la plena EQUIPARACIÓN SALARIAL,  
una JUBILACIÓN DIGNA y una JORNADA  
LABORAL 6x6**

*AUGC presenta su programa electoral con sus propuestas de cambio para la Guardia Civil para las elecciones al Consejo.*

## SUMARIO

<b>SUMARIO.....</b>	<b>2</b>
<b>PRINCIPALES PROPUESTAS Y ACCIONES:.....</b>	<b>4</b>
<b>1. ¿POR QUÉ PARTICIPAR EN LAS ELECCIONES AL CONSEJO DE LA GUARDIA CIVIL?.....</b>	<b>6</b>
<b>2. VOTA AUGC: Decide tu futuro.....</b>	<b>7</b>
2. 1. CONTIGO: AUGC.....	7
Dignidad Salarial y Profesional.....	7
Profesión de riesgo y jubilación anticipada sin pérdida retributiva.....	8
Jornada Laboral y Turnos.....	9
Reclasificación del grupo C1 al grupo B para la escala de Cabos y Guardias.....	9
<b>3. MODERNIZACIÓN DE LA GUARDIA CIVIL.....</b>	<b>11</b>
No aplicación del Código Penal Militar a los guardias civiles.....	11
Indemnización por razón del servicio. Aumento de la cuantía en nuestras dietas.....	11
Infraestructuras y acuartelamientos:.....	12
Vehículos y Material Policial:.....	12
Modelo Policial: Adaptación a las nuevas realidades y demandas sociales.....	12
Destinos/Catálogo de Puestos de Trabajo. Transparencia.....	13
Zona de Especial Singularidad.....	13
Personal Retirado:.....	14
Acción Social: Compromiso con el bienestar social de las familias de los guardias civiles	14
Situaciones de discapacidad. Limitaciones.....	14
<b>4. COMPROMISO DE AUGC CON TODAS LAS ESPECIALIDADES.....</b>	<b>16</b>
<b>5. ESCALAS DE OFICIALES, SUBOFICIALES Y LOS EMPLEOS DE CABO.....</b>	<b>18</b>
5.A. Propuestas electorales de AUGC, específicas para la Escala de Oficiales.....	18
● Desconexión digital y respeto al tiempo de descanso.....	18
● Límites al servicio partido y a la sobrecarga de funciones.....	18
● Vacantes y promoción: más mérito, menos discrecionalidad.....	19
● Previsibilidad en la carrera profesional.....	19
● Unificación de criterios para Oficiales de Servicio.....	19
● Proteger la salud del mando.....	19
● Nuevo modelo de Compañías Territoriales.....	19
● Evaluaciones para el ascenso con transparencia.....	19
5.B. Propuestas electorales de AUGC, específicas para la Escala de Suboficiales.....	20
Reforma de la Ley de Régimen de Personal. Propuesta para:.....	20

Regulación específica de funciones de segundos jefes de unidad.....	20
Limitación y control de la figura del Coordinador de Servicio.....	20
Reconocimiento del empleo de Suboficial Profesor.....	20
<b>5.C. PROPUESTAS ELECTORALES DE AUGC, ESPECÍFICAS PARA LOS EMPLEOS DE CABO...</b>	<b>21</b>
Carrera profesional y ascensos.....	21
Reconocimiento normativo y funcional.....	21
Formación y desarrollo profesional.....	21
Impulso y planificación de la carrera profesional.....	21
Situación de reserva y vacantes.....	22
<b>6. CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR.....</b>	<b>23</b>
• Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.....	23
• Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.....	23
Próximos retos.....	25
<b>7. SERVICIOS JURÍDICOS.....</b>	<b>26</b>
<b>8. CONCLUSIONES FINALES.....</b>	<b>27</b>

## **PRINCIPALES PROPUESTAS Y ACCIONES:**

- Continuar reivindicando, hasta alcanzar el **pleno cumplimiento del acuerdo de EQUIPARACIÓN SALARIAL**. La Equiparación Salarial debe ser plena y total.
- La aplicación de índices correctores para adelantar la edad y poder conseguir una **JUBILACIÓN DIGNA sin pérdida retributiva**. Para lograrlo es necesario el reconocimiento como PROFESIÓN DE RIESGO al servicio que prestan los miembros de la Guardia Civil. En todo caso, intentaremos mejorar las pensiones futuras de quienes están adscritos a Clases Pasivas mediante una reforma legal del Real Decreto Legislativo 670/1987.
- Lograr la implantación de una **JORNADA LABORAL** con el **TURNO 6x6**, como ya se viene aplicando en la Policía Nacional.
- **RECLASIFICACIÓN AL GRUPO ‘B’** funcional para la escala de Cabos y Guardias Civiles. Una vez incluido en el texto de la Ley de Régimen de Personal de la Guardia Civil, y a la espera de su aprobación, **AUGC** reclamará esta medida con impacto económico para cabos y guardias civiles.
- La consolidación de un **NIVEL SUPERIOR DE COMPLEMENTO DE DESTINO**: Los funcionarios de la Policía Nacional tienen contemplado este derecho mientras los de la Guardia Civil no. Un agravio más, al que hay que poner fin.
- **Incorporar un COMPLEMENTO DE EMPLEO** en las retribuciones de los agentes de la Guardia Civil en consonancia con lo que tienen estipulado el personal de las Fuerzas Armadas, cuya finalidad es retribuir la distinta responsabilidad del empleo que se tenga: Regulado en el artículo 3.2 del Real Decreto 1314/2005 e independiente del Componente General del Complemento Específico, que también tienen reconocido los miembros de las FAS (art. 3.3 de la misma norma).
- La implantación de **ZONA DE ESPECIAL SINGULARIDAD** para aquellos agentes destinados en territorios tensionados, bien por la alta tasa de delincuencia y el crimen organizado (narcotraficantes) bien por el hostigamiento que reciben los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, o bien por el alto coste de la vida y problemática de vivienda.
- **Retribuciones justas para personal en Reserva (sin destino)**. **AUGC** reivindica una mejora sustancial en las retribuciones del personal de la Guardia Civil en situación de Reserva (sin destino). Actualmente, según el artículo 6.1 del RD 950/2005, el personal del Cuerpo de la Guardia Civil percibe las retribuciones

básicas y un complemento de disponibilidad fijado en el anexo IV de esta norma (aproximadamente 755 euros).

**AUGC**, trabajará para que el personal en Reserva sin destino perciba, además de las retribuciones básicas, todas aquellas complementarias que les correspondan por razón de **empleo y nivel de complemento de destino**. Consideramos que esta medida es de justicia y reconoce la trayectoria y dedicación de los miembros de la Guardia Civil que han pasado a esta situación.

## **1. ¿POR QUÉ PARTICIPAR EN LAS ELECCIONES AL CONSEJO DE LA GUARDIA CIVIL?**

El Consejo de la Guardia Civil es el único órgano democrático que representa a los guardias civiles. A través del sufragio personal, libre, directo y secreto, tienes derecho a elegir a tus representantes en cada escala. Este es un derecho fundamental que influye directamente en tu futuro profesional.

Participar es crucial, ya que el Consejo permite:

- Presentar propuestas y peticiones a la Dirección General, defendidas por **AUGC**.
- Influir en la normativa que afecta nuestras condiciones laborales, profesionales, económicas y sociales.
- Exigir información y ser escuchados por la Dirección General en temas relevantes.

Las normas que regularán tu vida profesional, y que afecta a tu vida personal y familiar, se tramitan en el Consejo de la Guardia Civil, por lo que de tu voto depende tu futuro para los próximos cuatro años. Tu participación el 28 y 29 de octubre es decisiva.

## **2. VOTA AUGC: Decide tu futuro.**

### **2. 1. CONTIGO: AUGC**

**AUGC** es la principal asociación en la Guardia Civil, y la que cuenta con la confianza de los guardias civiles. Esto se refleja en que somos la asociación mayoritaria en número de afiliación.

También somos la asociación que cuenta con mayor experiencia en la defensa de los derechos económicos, laborales, sociales y profesionales de los miembros de la Guardia Civil.

**RESUMEN:** AUGC es la asociación mayoritaria y con más confianza por parte de los guardias civiles, con 30 años de experiencia defendiendo nuestros derechos laborales, salariales y profesionales.

Ante las próximas elecciones al Consejo de la Guardia Civil, os presentamos un programa basado en logros concretos, transparencia y propuestas realistas para seguir siendo la voz de los guardias civiles.

#### **Dignidad Salarial y Profesional**

- Gracias al liderazgo histórico de **AUGC** somos la referencia en la lucha por los derechos de los guardias civiles, con logros tangibles en **nuestras retribuciones** como la publicación en el BOE del acuerdo de equiparación salarial que se ejecutó con 807 millones de euros en las nóminas de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, también hemos logrado mejoras en nuestras **vacaciones**, la consecución de **asuntos particulares**, mejoras en la **conciliación laboral, personal y familiar** (permiso por hospitalización, por ejemplo), la aplicación de **índices correctores en la jornada laboral** para generar días de descanso por trabajar en nocturnos y festivos.
- Por supuesto, estamos muy orgullosos de lograr una de las reivindicaciones históricas, en cuanto al **reingreso de los guardias civiles expulsados** por conseguir el derecho de representación, o el trabajo constante para la **no aplicación del Código Penal Militar** en la realización de nuestras funciones policiales, sobre la que ahora mismo, gracias a **AUGC**, hay una iniciativa en el

Congreso de los Diputados, y que esperamos que próximamente este avance sea una realidad para los guardias civiles.

- **Equiparación Salarial:** Exigimos el cumplimiento íntegro del acuerdo de equiparación, incluyendo la revisión de cantidades y la creación de una ley para evitar futuras desigualdades. **Somos la única asociación que inició acciones judiciales para garantizar su cumplimiento**, y obtuvimos una primera sentencia favorable que obligaba a renegociar el acuerdo de equiparación, sentencia que lamentablemente fue recurrida por el Ministerio del Interior.
- **Reclasificación al Grupo B:** Demandamos la reclasificación del grupo funcionarial de C1 al B para la escala de Cabos y Guardias, lo que mejoraría las pensiones, las dietas y las condiciones sociales. Para ello, la Ley de Personal debe exigir el título de Bachillerato o equivalente para el acceso al Cuerpo.
- **Reserva sin Destino:** Solicitamos la incorporación voluntaria de los miembros de la Guardia Civil en reserva a puestos adaptados a su situación, aprovechando las vacantes existentes y el cumplimiento del acuerdo de equiparación.
- **La tramitación de una Ley sobre retribuciones** para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado que impida en futuro desigualdades salariales entre los cuerpos policiales que operan en España y que realizan las mismas funciones.
- **Desde AUGC** demandamos una norma de **incentivos al rendimiento**, que verdaderamente reconozca a quienes prestan servicios operativos. Exigimos una regulación justa que reconozca el esfuerzo y la responsabilidad de los guardias civiles.

### **Profesión de riesgo y jubilación anticipada sin pérdida retributiva**

La naturaleza de nuestra profesión policial en el cuerpo de la Guardia Civil exige un reconocimiento legal acorde al riesgo inherente que asumimos diariamente. Nuestro servicio no es comparable al de un empleado público civil, y el desgaste físico y psicológico acumulado durante décadas en la primera línea de la seguridad no puede ser ignorado. Además, como ya sabemos, AUGC tiene entre sus objetivos acabar con los agravios comparativos que sufren los guardias civiles respecto al resto de cuerpos

policiales. Las Policias Locales y Autonómicas ya tienen reconocido su trabajo como profesión de riesgo, y los guardias civiles siguen siendo los grandes olvidados.

Por tanto,

**AUGC trabajará sin descanso, hasta conseguir:**

1. **El Reconocimiento de Profesión de Riesgo:** impulsaremos la declaración de la actividad de los Guardias Civiles como profesión de riesgo, equiparándonos a otros cuerpos policiales autonómicos y locales que ya disfrutan de esta consideración.
2. **Jubilación Anticipada Digna:** el reconocimiento como profesión de riesgo es el paso indispensable para conseguir la aplicación de **coeficientes reductores** que permitan la **jubilación anticipada sin sufrir pérdidas retributivas**. Es una medida de justicia que compensa el desgaste y la exposición al peligro a lo largo de la vida profesional.
3. **No al Agravio Comparativo:** solo así, eliminaremos el actual agravio que penaliza a los Guardias Civiles en su jubilación, garantizando que el fin de nuestra carrera se produzca con la **máxima dignidad económica y profesional**.

**Jornada Laboral y Turnos**

Una jornada laboral digna y la implementación de turnos de servicio justos y similares a los de la Policía Nacional (el turno 6x6), eliminando los dobletes.

Demandamos la homologación de nuestra jornada laboral con otros cuerpos policiales, incluyendo **un régimen de turnos estable y descansos adecuados**, para mejorar la conciliación familiar y laboral. Por ello, trabajaremos para lograr que el turno 6x6 existente en la Policía Nacional se implante en la Guardia Civil.

Además, es fundamental **que se garanticen los descansos**, y en consecuencia las modificaciones del servicio, si excepcionalmente las hubiera, deben ser retribuidas de manera justa.

**Reclasificación del grupo C1 al grupo B para la escala de Cabos y Guardias**

La actual clasificación de la escala de Cabos y Guardias en el Grupo C1 no se corresponde ni con las funciones de alta responsabilidad que desempeñamos, ni con el nivel de formación que ya recoge el borrador de la Ley de Régimen de Personal

para el acceso al Cuerpo (Título de Bachiller o equivalente). Esta clasificación supone un anacronismo que penaliza la progresión profesional y las retribuciones de la inmensa mayoría de los miembros de la Guardia Civil.

AUGC tiene entre sus objetivos lograr la inmediata reclasificación al Grupo B:

1. Reconocimiento Académico y Funcional: Exigimos la reclasificación de la escala de Cabos y Guardias del actual Grupo C1 al Grupo B de la Administración Pública. Este cambio reconocerá de manera justa el nivel formativo real y la complejidad de las tareas policiales que se desarrollan en el servicio diario.
2. Mejora Retributiva y Social: La reclasificación tendrá un impacto directo en la mejora de las retribuciones, las dietas percibidas por razón del servicio, y, también, en el cálculo de las pensiones de jubilación futuras.
3. Proyección Profesional Digna: Con este ascenso de grupo funcional, se dignificará la carrera de Cabos y Guardias, estableciendo una base más sólida y justa para la progresión dentro del Cuerpo y garantizando una compensación económica acorde a la responsabilidad asumida.

### **3. MODERNIZACIÓN DE LA GUARDIA CIVIL.**

#### **No aplicación del Código Penal Militar a los guardias civiles.**

Es inaceptable que el 90% de las condenas por aplicación del Código Penal Militar recaigan sobre la Escala de Cabos y Guardias, a menudo por cuestiones laborales que en otros ámbitos serían faltas administrativas. **AUGC** intensificará su lucha por la no aplicación del Código Penal Militar a los guardias civiles en el ejercicio de sus funciones policiales, solicitando la supresión del artículo 1 punto 5 para que se aplique únicamente en casos de conflicto armado, estado de sitio o misiones militares específicas.

#### **Indemnización por razón del servicio. Aumento de la cuantía en nuestras dietas.**

La cuantía actual de las dietas por indemnización por razón del servicio está totalmente obsoleta y es insuficiente, lo que obliga a los Guardias Civiles a asumir de su propio bolsillo gran parte de los gastos que genera el servicio fuera de nuestra residencia oficial, de nuestros hogares. Esta situación supone un perjuicio económico inaceptable y un obstáculo para el correcto desarrollo de nuestras funciones operativas.

Los guardias civiles perciben la ridícula cantidad de 77,13 euros en concepto de dieta para gastos de alojamiento y manutención.

#### **AUGC tiene entre sus objetivos:**

1. **La Actualización Económica de las Dietas:** Exigir la revisión y el **incremento urgente** de las cuantías de las dietas de manutención y alojamiento para adaptarlas al coste de vida actual. La actualización debe ser automática y vinculada a índices económicos reales.
2. **Transparencia y Agilidad:** Demandar la simplificación de los trámites de justificación y abono de las dietas, eliminando la burocracia innecesaria y asegurando la máxima agilidad en el pago a los agentes.

### **Infraestructuras y acuartelamientos:**

Es necesaria una mayor transparencia para la gestión del presupuesto destinado a cuarteles y dependencias oficiales. Precisamente, hemos visto como un nuevo caso de corrupción lleva precisamente ese nombre: el caso “Cuardeles”. Y todo por amañar contratos por parte de algunos altos mandos. Una de las señas de identidad de **AUGC** es precisamente la lucha contra la corrupción, y en esta dirección seguiremos trabajando.

La seguridad de los agentes es primordial. **AUGC** exige la dotación individual de chalecos antibalas adaptados a cada agente, así como la generalización del uso de pistolas Taser, herramientas disuasorias eficaces para garantizar la proporcionalidad en las intervenciones y la seguridad tanto de los agentes como de los ciudadanos.

### **Vehículos y Material Policial:**

Exigimos la modernización de los medios materiales.

¿Por qué la Guardia Civil no adopta la modalidad de *renting* para la adquisición y el mantenimiento de sus vehículos patrulla? Esta estrategia, probada por su eficiencia y ahorro en otras administraciones, garantizaría una flota moderna y segura para los agentes. Además, instamos a la centralización de las compras de vehículos a nivel estatal para los cuerpos policiales dependientes del mismo Ministerio, optimizando recursos y homogeneizando la calidad. **AUGC** trabajará incansablemente para que la institución implemente esta medida, incluyendo la incorporación de un mayor número de vehículos con mampara para el traslado seguro de detenidos.

### **Modelo Policial: Adaptación a las nuevas realidades y demandas sociales.**

El actual modelo policial de la Guardia Civil requiere una reforma urgente. El Plan de Redistribución Territorial, destinado a optimizar la presencia de efectivos en los acuartelamientos, debe activarse de inmediato para superar la situación actual, donde la mayoría de los puestos cuentan con menos de 20 agentes, lo que resulta inoperativo y dificulta la cobertura de extensas áreas rurales.

**AUGC** aboga por una nueva Ley de Seguridad Pública que delimite competencias, reordene demarcaciones y reagrupue unidades para garantizar una presencia policial eficaz y adaptada a las necesidades de la España rural, donde la Guardia Civil es a menudo la única fuerza de seguridad. Impulsaremos un nuevo diseño de tipología de

acuartelamientos para mejorar la operatividad y la conciliación laboral y familiar. Aquí también AUGC volverá a trasladar la propuesta para un despliegue operativo más racional y eficaz. Y que los cuarteles cuenten, sin excepciones, con una estructura de pabellones que ha de afrontar una reforma integral y urgente para que las viviendas sean plenamente habitables para los guardias civiles y sus familias. ha de sufrir una sean

Cómo novedad, desde **AUGC** creemos, y trabajaremos para la puesta en marcha de órganos de apoyo al guardia civil y su familia, presupuestariamente dotados y con personal especializado y dedicado.

### **Destinos/Catálogo de Puestos de Trabajo. Transparencia.**

La transparencia en la asignación de destinos es fundamental para una carrera profesional justa. **AUGC** exigirá el fin de las comisiones de servicio *sine die* opacas y la agilización de los procesos de asignación de destinos, garantizando la claridad en los concursos de méritos.

Es inaceptable la falta de publicidad del Catálogo de Puestos de Trabajo. **AUGC** demandará su publicación y acceso para todos los miembros del Cuerpo, facilitando el conocimiento de las características, condiciones y retribuciones de cada puesto, así como el número de vacantes disponibles. Lucharemos contra las comisiones de servicio perpetuas y las "unidades fantasma" no recogidas en el organigrama.

### **Zona de Especial Singularidad.**

La declaración de Zona de Especial Singularidad debe ser una herramienta flexible para reforzar la seguridad pública en áreas críticas.

**AUGC** ha trabajado intensamente para su aplicación en zonas como el Campo de Gibraltar, la costa de Andalucía y Cataluña, y continuará impulsándola para abordar situaciones de alta peligrosidad, crimen organizado, desórdenes públicos o catástrofes naturales, permitiendo la adopción de medidas urgentes, la mejora de plantillas y la dotación de mejores medios, así como para afrontar el alto coste de la vida y la problemática de vivienda en zonas como Baleares.

Además, **AUGC** deja claro su posicionamiento en cuanto a la defensa y el mantenimiento del ZOCON del personal de la Guardia Civil destinado en País Vasco y Navarra.

### **Personal Retirado:**

Aunque no puedan votar, el personal retirado es una prioridad para **AUGC**. A través de la Comisión de Retirados, defenderemos sus derechos e inquietudes en el Consejo.

- **Copago Farmacéutico:** Seguiremos luchando, a nivel institucional y en colaboración con otros grupos, por la eliminación o equiparación del copago farmacéutico con el régimen general de la Seguridad Social.
- **Ayudas Acción Social:** Exigiremos la restitución de las ayudas de acción social, que han sido recortadas sistemáticamente para el personal retirado.

### **Acción Social: Compromiso con el bienestar social de las familias de los guardias civiles**

**AUGC** extiende su compromiso a las familias de los guardias civiles, buscando transformar la "acción social" en una verdadera política social. Para ello, impulsaremos las siguientes medidas:

- **Equiparación Presupuestaria:** Trabajaremos para que el presupuesto del Plan de Acción Social se equipare al de otros cuerpos policiales estatales, garantizando los recursos necesarios para un apoyo integral.
- **Distribución Justa de Ayudas:** Promoveremos un estudio detallado del reparto de ayudas, asegurando una distribución transparente y equitativa que responda eficazmente a las necesidades de cada familia.

### **Situaciones de discapacidad. Limitaciones**

Pero además, es imperativo abordar la situación de los guardias civiles que sufren una discapacidad sobrevenida, donde **AUGC** logró que se atendiera la situación de nuestros compañeros para que se pueda adaptar el puesto de trabajo, si así lo desean los afectados.

Ahora, es necesario desarrollar normativamente la Ley 2/2025, de 29 de abril. Esta ley, que modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, así como el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social

(aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre) en materia de incapacidad permanente, y debe ser implementada con celeridad y rigor para:

- Protección de los guardias civiles que sufran una discapacidad sobrevenida: es necesario asegurar que las nuevas regulaciones en materia de incapacidad permanente ofrezcan la máxima protección y seguridad jurídica a los guardias civiles.
- Adaptación Normativa: Impulsar el desarrollo reglamentario que garantice una aplicación justa y coherente de la Ley 2/2025, evitando situaciones de desprotección o incertidumbre para quienes se vean afectados por una incapacidad.

## **4. COMPROMISO DE AUGC CON TODAS LAS ESPECIALIDADES**

**AUGC**, a través de sus Comisiones de Especialidades, Cabos, Suboficiales y Oficiales, trabaja para atender las necesidades específicas de cada sector, buscando la mejora de sus condiciones laborales y la modernización de sus medios.

Análisis detallado de las necesidades de cada especialidad.

- **Seguridad Ciudadana:** Estudio de las vicisitudes de las unidades, mejora retributiva, formativa y de salud laboral.
- **Tráfico:** Aumento de la Productividad O3. Formadores de seguridad vial para personal en puestos de reserva, disminución de la edad para los motoristas para el uso voluntario de la motocicleta, mejora del material y especialización de equipos de atestados.
- **Unidades de Protección y Seguridad:** Regulación normativa específica y puesta en práctica del manual de prevención de riesgos laborales.
- **Fiscal y Fronteras:** una mayor especialización, sin pérdida de competencias en Cataluña.
- **Protección de la Naturaleza:** Modernización de unidades con el aumento del número de efectivos.
- **Seguridad e Intervención GRS, UEI, GAR:** Oposición a la merma de derechos laborales. Mejora del material y los medios.
- **Intervención de Armas y Explosivos:** Modernización de sistemas informáticos y revisión de la carga de trabajo soportada.
- **Desactivación de explosivos y defensa NRBQ:** Actualización de procedimientos y clarificación del papel de las USECIC en NRBQ.
- **Policía Judicial, Criminalística e Información:** vacantes por concurso de méritos y una apuesta por la formación continua.
- **Servicio Marítimo:** Respeto a la normativa de salud laboral y de trabajo en el mar. Mejora de embarcaciones y aumento de efectivos.

- **Servicio de Montaña:** Clarificación de sus cometidos y garantía de derechos laborales.
- **Violencia de género y Oficinas de Gestión Económica:** Reconocimiento de su especialización.

## **5. ESCALAS DE OFICIALES, SUBOFICIALES Y LOS EMPLEOS DE CABO**

La Asociación Unificada de Guardias Civiles (AUGC) se presenta ante los efectivos de las escalas de oficiales y suboficiales y los empleos de cabo con un firme compromiso: representar de manera transversal, justa y equitativa a todos los miembros de la Guardia Civil, sin distinción de empleo o especialidad.

AUGC defiende y pone en valor la labor de cada uno de los componentes de nuestra institución, conscientes de que el éxito y la fortaleza del cuerpo dependen del respeto, reconocimiento y promoción de todas las escalas y empleos que la conforman.

En este sentido, nuestras propuestas nacen de un análisis profundo de las necesidades reales del personal, buscando mejorar sus condiciones profesionales, facilitar su desarrollo de carrera profesional y garantizar una igualdad efectiva de oportunidades.

Por ello, presentamos estas demandas con la voluntad de construir un cuerpo más sólido, profesional y motivado, que avance con cohesión y justicia, siempre fiel a los principios que deben guiar a quienes velan por la seguridad y el bienestar de toda la sociedad.

### **5.A. Propuestas electorales de AUGC, específicas para la Escala de Oficiales.**

El personal con funciones de mando en la Guardia Civil arrastra desde hace años una serie de carencias que afectan directamente a su salud, conciliación y desarrollo profesional. Es necesario revisar el actual modelo organizativo, mejorar las condiciones laborales y garantizar una gestión más justa y transparente.

- **Desconexión digital y respeto al tiempo de descanso**

Debe garantizarse el derecho a la desconexión digital durante los descansos diarios y semanales. Asimismo, hay que aclarar y hacer cumplir el cómputo de las 33 horas semanales presenciales, ya que en algunas unidades se impone erróneamente el cumplimiento íntegro de 40 horas, sin compensar la disponibilidad.

- **Límites al servicio partido y a la sobrecarga de funciones**

El servicio partido debe seguir siendo excepcional, no una rutina impuesta. También debe corregirse la práctica de que algunos suboficiales asuman la carga de trabajo de otras demarcaciones o unidades, lo que vulnera el principio de responsabilidad orgánica.

- **Vacantes y promoción: más mérito, menos discrecionalidad**

El uso excesivo de las vacantes por libre designación favorece afinidades personales y margina a quienes carecen de reconocimientos arbitrarios. Apostamos por una provisión basada en méritos, trayectoria y formación, y no en decisiones discretionales.

- **Previsibilidad en la carrera profesional**

Hay que reducir la incertidumbre sobre ascensos y recatalogaciones. Muchos compañeros renuncian a promocionar por motivos de conciliación y luego ven cómo su vacante se transforma. Es necesario conocer con antelación las prioridades de la administración.

- **Unificación de criterios para Oficiales de Servicio**

Es urgente regular de forma homogénea su designación en todas las comandancias, evitando la cobertura abusiva de fines de semana por falta de personal. Esta figura no debe servir para delegar funciones de mando sin respaldo normativo.

- **Proteger la salud del mando**

La sobrecarga en unidades con falta de efectivos genera un elevado nivel de estrés. Es necesario regular el tiempo de trabajo de jefes y segundos jefes, reforzar la figura del segundo para garantizar el descanso y evitar acumulación de funciones sin compensación.

- **Nuevo modelo de Compañías Territoriales**

Debe derogarse definitivamente la Orden General suspendida por el TSJ y abrirse un nuevo proceso participativo, con presencia asociativa, para diseñar un modelo organizativo operativo, justo y realista.

- **Evaluaciones para el ascenso con transparencia**

Exigimos criterios claros y públicos para las evaluaciones que determinan la promoción, garantizando seguridad jurídica, objetividad e igualdad de oportunidades para todos los profesionales.

## **5.B. Propuestas electorales de AUGC, específicas para la Escala de Suboficiales.**

**Reforma de la Ley de Régimen de Personal. Propuesta para:**

- Permitir el ascenso a brigada **sin cambio obligatorio de destino**, tomando como referencia el modelo de la Policía Nacional.
- Permitir el ascenso **en el momento de la ocupación de vacante**, reduciendo las renuncias voluntarias y garantizando continuidad de carrera.

### **Regulación específica de funciones de segundos jefes de unidad**

Tras años de ambigüedad, es necesario definir mediante norma interna:

- Cometidos, competencias y tiempo de dedicación.
- Protección frente a la carga indebida de tareas propias de otros escalones de mando.

### **Limitación y control de la figura del Coordinador de Servicio**

Se ha constatado un uso abusivo de esta figura, provocando:

- Jornadas dobles de trabajo y turnos sin control horario.
- Estrés prolongado y riesgo para la salud del personal.
- Exigimos una regulación estricta, limitando su designación y respetando la voluntariedad en los casos excepcionales que prevé la normativa.

### **Reconocimiento del empleo de Suboficial Profesor**

- Revisión de la ficha de méritos 03030105 para que **puntúe como experiencia docente válida** en los concursos
- Que la experiencia como Suboficial Profesor se reconozca específicamente en el apartado 22e del baremo.

- Fin a la desigualdad actual entre brigadas sin experiencia docente y sargentos primeros que han desempeñado este puesto.

## **5.C. PROPUESTAS ELECTORALES DE AUGC, ESPECÍFICAS PARA LOS EMPLEOS DE CABO.**

### **Carrera profesional y ascensos**

Reclamamos una reforma normativa que reduzca los tiempos mínimos exigidos para el ascenso a Cabo 1º y Cabo Mayor, aplicando criterios objetivos basados en méritos, formación y experiencia. Es necesario evitar el estancamiento profesional prolongado y corregir las desigualdades actuales en los procesos de promoción interna. Proponemos reservar un porcentaje de plazas de acceso a la escala de suboficiales para promoción interna desde los empleos de cabo. Reclamamos también que se valore específicamente el empleo de cabo en los procesos selectivos, reconociendo en los baremos la experiencia real de supervisión, liderazgo operativo y funciones de mando ejercidas en unidades.

### **Reconocimiento normativo y funcional**

Defenderemos una regulación clara del rol operativo del cabo como figura intermedia, referente directo entre la tropa y el mando, reforzando su reconocimiento en las normas internas de funcionamiento de las unidades. Rechazamos el uso abusivo del cabo como Coordinador de Servicio, exigiendo el respeto a los límites competenciales y la compensación adecuada cuando excepcionalmente se le asignen funciones superiores sin respaldo normativo.

### **Formación y desarrollo profesional**

Defendemos el acceso pleno a la formación continua, operativa y de liderazgo para los cabos, eliminando cualquier restricción que impida su preparación en igualdad con el resto de escalas. Propondremos programas específicos orientados a la gestión de equipos en entornos reales de trabajo. Además, reclamamos estudios de impacto de género que garanticen la igualdad de oportunidades en formación, promoción y asignación de destinos para las mujeres que desempeñan este empleo.

### **Impulso y planificación de la carrera profesional**

Exigiremos la creación de un plan específico de desarrollo profesional y promoción interna para la escala de cabos, que contemple la revisión del sistema de vacantes y

la mejora de los cauces de participación en órganos internos de consulta y planificación organizativa.

### **Situación de reserva y vacantes**

Solicitaremos el incremento del número de vacantes específicas para Cabos, Cabos 1º y Cabos Mayores en situación de reserva, especialmente en funciones de apoyo técnico, logístico o administrativo, con horarios compatibles con la conciliación. Proponemos que se aumenten en al menos un 20% las vacantes destinadas a estos empleos, tomando como referencia las 820 vacantes sin cubrir detectadas en 2021.

## **6. CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR.**

Medidas efectivas para la conciliación de la vida personal y profesional. En **AUGC** siempre hemos trabajado para que la conciliación laboral y familiar sea una realidad en la Guardia Civil desde antes incluso de la creación del Consejo tal y como lo conocemos hoy en día.

Cada familia tiene unas necesidades diferentes, tratamos a nuestros afiliados y afiliadas de forma individualizada con el fin de buscar soluciones. Existen mejoras que son de interés general para el colectivo y por ello estamos pendientes de las modificaciones que se publican en otras normas y que pudieran ser de aplicación en la Guardia Civil, donde una vez detectadas solicitamos su aplicación inmediata.

La normativa que no perdemos de vista es la que nombramos ahora pero hay mucha otra de la que estamos pendientes.

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del **Estatuto Básico del Empleado Público**.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del **Estatuto de los Trabajadores**.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Y por que el trabajo en el Consejo da sus frutos, a continuación enumeramos algunas mejoras que se han conseguido gracias al trabajo incansable de **AUGC**:

- Permiso por hospitalización recogido en el artículo 17 de nuestra Orden General de vacaciones, permisos y licencias, permiso muy necesario, antes solo se podía hacer uso de él si el diagnóstico era por enfermedad grave o intervención quirúrgica. Solicitado por nuestra Asociación en los Grupos de trabajo y conseguido en 2021. Éramos los únicos servidores públicos que carecíamos de este permiso.
- Ahora podemos solicitar un mes antes de la finalización de los permisos por nacimiento y lactancia la acumulación de las vacaciones no disfrutadas o anuladas del periodo anual anterior. Esto nos ayuda a poder prolongar el tiempo de cuidados de los y las bebés sin tener que incorporarnos al trabajo para poder solicitarlo, así era antes de la modificación, en tu primer mes de

trabajo, solicitabas la acumulación y ahora es solo en el caso de la baja médica.

- Conseguimos que las mujeres ya no pierdan incentivos al rendimiento en los casos de baja por embarazo de riesgo primero y en bajas por embarazo después. Esto penalizaba a las mujeres si tenían un embarazo que les obligaba a guardar reposo. Algo que se venía reclamando desde hace muchos años en el Extinguido Comité de Igualdad y en el Consejo de la Guardia Civil. Regulado en 2021 y que estuvo en peligro de perderse en algún momento durante el mandato de otro director.
- En la Comisión de Igualdad solicitamos regular de alguna forma la baja por menstruación dolorosa, existente para las mujeres trabajadoras desde junio de 2023. El fin era no perder incentivos al rendimiento, algo que ya existía en el artículo 169.1 de la Ley de la Seguridad Social para todas las mujeres trabajadoras. Esto afecta también a las bajas médicas por interrupción del embarazo voluntario o no. Regulado en la norma de Incentivos al rendimiento en 2024.
- En las ayudas de nuestro Plan de Acción Social nos hemos centrado durante años en la atención y cuidados de la familia, sean ascendientes o descendientes, estas ayudas económicas hacen más liviana la carga de los gastos que se derivan de los cuidados. De momento hemos conseguido la compatibilidad entre ayudas geriátricas y centros de día para nuestros mayores, asistencia a escuelas infantiles y servicio de ayuda a domicilio para el cuidado de menores de cuatro años, compatibles en el caso de familia numerosa y/o familia monoparental. Conseguimos que no se tuviera en cuenta la edad en el caso de la ayuda para estancias en residencias o lugares asimilados o atención en domicilio en el caso de hijos con gran discapacidad. Éstos quedaban fuera por no tener 65 o 75 años en cada una de las ayudas, y después de explicar la situación de una familia concreta, se modificaron los requisitos.

Por ello trabajamos de forma individual con cada afiliado o afiliada y aunque no siempre lo conseguimos, no dejamos de intentarlo. Nuestro fin es mejorar tus condiciones

## **Próximos retos.**

Esto no quiere decir que por ser próximos sean nuevos, si no que seguimos trabajando en la consecución de esos derechos no conseguidos porque una de las fortalezas de **AUGC** es la persistencia.

- Seguiremos insistiendo en la necesidad de regular el **permiso de acompañamiento a la pareja para asistir a las técnicas de fecundación o reproducción asistida**. Algo que en alguna comunidad autónoma (Galicia) ya está contemplado para funcionarios/as. Solicitado desde 2023 y denegado.
- Volveremos a insistir para que el progenitor diferente de la madre biológica, pueda **acumular los días de asuntos particulares** no disfrutados en el periodo anterior, por haber disfrutado del permiso por nacimiento y lactancia. Ya lo argumentamos en 2023, explicando que los permisos de conciliación son los mismos para ambos progenitores y la mujer guardia civil cuando es madre biológica sí puede recuperarlos. Que algunas veces el nacimiento se adelanta demasiado y quedan algunos días de Asuntos Particulares sin poder disfrutar en el periodo en curso.
- La **flexibilidad horaria** al alcance de todos y todas. En **AUGC** consideramos que es privilegio de unos pocos en la Guardia Civil poder compatibilizar la jornada laboral con la familia y además sin pérdida retributiva. Sabemos que la flexibilidad horaria no es la panacea pero soluciona muchas incidencias familiares sin tener que solicitar una reducción de jornada con la consecuente pérdida retributiva.
- **Ascender y poder realizar las prácticas en tu Comandancia de destino**. No está regulado, pero el criterio de Enseñanza es que Oficiales y Suboficiales en prácticas hagan sus prácticas fuera de su Comandancia de destino. En el caso de la escala de Suboficiales son tres meses. Esto conlleva una serie de perjuicios para la familia. Desde **AUGC** seguiremos insistiendo para que se cambie este criterio totalmente personal y que no beneficia a nadie.

## **7. SERVICIOS JURÍDICOS**

**AUGC** ofrece el mejor servicio jurídico contra las injusticias. Votar **AUGC** es elegir la única asociación que garantiza una defensa jurídica de altísimo nivel, con recursos humanos y técnicos sin igual.

En **AUGC**, entendemos que la defensa de los derechos e intereses de los guardias civiles no es solo un compromiso, sino una prioridad irrenunciable. Por eso, hemos construido el servicio jurídico más sólido y especializado del sector, con abogados expertos en Derecho Administrativo, Penal, Procesal y Militar. Esto marca la diferencia a la hora de defender tus intereses, y tiene un efecto directo en el Consejo de la Guardia Civil, órgano colegiado donde se debaten y presentan propuestas de mejoras a las normas, previa a su publicación. Por este motivo, es importante tener en cuenta que tu voto servirá para mejorar tus condiciones profesionales, económicas y sociales.

La red de abogados de **AUGC** es única en su dimensión, despliegue territorial, conocimientos jurídicos y compromiso con la defensa de los derechos fundamentales y profesionales de los guardias civiles.

## **8. CONCLUSIONES FINALES.**

Ha llegado el momento. **El 28 y 29 de octubre, tienes en tus manos la oportunidad de decidir tu futuro y el de la Guardia Civil que queremos** para los próximos cuatro años. No es solo una elección, es un compromiso con nuestra dignidad, nuestros derechos y nuestras retribuciones, y por tanto, también la de nuestras familias.

**AUGC** ha demostrado, día tras día, ser tu voz. Hemos logrado avances concretos en equiparación salarial, conciliación y condiciones laborales, porque somos los que no nos callamos, los que no nos amedrentamos. **Nuestro programa es claro: plena equiparación salarial, una jubilación digna, la jornada laboral con el turno 6x6, sin dobletes y la Reclasificación al Grupo B.**

Tu voto en el Consejo es la herramienta más poderosa para impulsar estos cambios. No dejes que otros decidan por ti. **Vota a AUGC**, a la asociación mayoritaria y con más experiencia. Contigo, seguiremos construyendo una Guardia Civil más justa y con más derechos.

En las elecciones al Consejo, **tu voto decide**. No dejes que otros hablen por ti. Participa, elige a quienes no se doblegarán ante los recortes y los agravios. Vota a **AUGC**, la asociación que no mercadea con tus derechos, sino que los defiende con hechos.

Recuerda, **CONTIGO SOMOS MÁS FUERTES. ¡CONTIGO, AUGC!**

Por ti, por tu familia, por la Guardia Civil que queremos construir.

**¡VOTA AUGC!**

