

Comprometidos
con el cambio



PROGRAMA DE CANDIDATURA

ELECCIONES A JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

7º CONGRESO NACIONAL

ASOCIACIÓN UNIFICADA DE GUARDIAS CIVILES

Madrid, 26 y 27 de Octubre de 2.016

PROGRAMA ELECTORAL DE CANDIDATURA A JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

ASOCIACIÓN UNIFICADA DE GUARDIAS CIVILES

SUMARIO

Sumario	Pág. 4
1. Diagnóstico de la Situación	Pág. 5
2. Orientación y metodología del programa	Pág. 7
3. Cambios Legislativos	Pág. 8
4. Reorganización territorial de las Unidades del Cuerpo como revulsivo a las mejoras laborales	Pág. 15
5. Impulsar la igualdad	Pág. 18
6. Conectividad inter-Secretarías	Pág. 19
7. Órganos intermedios de gestión – Las Federaciones -	Pág. 20
8. Plan Estratégico Elecciones al Consejo de la Guardia Civil	Pág. 22
9. Reforma Estatutaria	Pág. 25
10. Candidatura a Junta Directiva Nacional	Pág. 27
11. Organización	Pág. 30
12. Finanzas	Pág. 32
13. Acción Asociativa	Pág. 35
14. Asuntos Jurídicos	Pág. 40
15. Formación y Prevención de Riesgos Laborales	Pág. 43
16. Comunicación	Pág. 46
17. Relaciones Institucionales	Pág. 48
18. Coordinación Sectorial	Pág. 51
Epílogo	Pág. 56

1.- Diagnóstico de la situación

La evolución del derecho de asociación profesional en la Guardia Civil en los últimos años, ha estado marcada por un escenario concreto, cuya observación, sin lugar a dudas, debe ser tomada en cuenta a la hora de realizar cualquier planteamiento de trabajo cara a los próximos años.

Parecía claro que los primeros años del siglo XXI iban a ser claves en el desarrollo de este derecho. Y de hecho, movido por el motor fundamental que ha supuesto el movimiento reivindicativo protagonizado por AUGC, y con un referente normativo básico de aplicación, la Ley Orgánica 11/2007, de derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil, se puede afirmar que las asociaciones profesionales, aun con limitaciones palmarias, se han consolidado como agentes institucionales con capacidad real de trabajar en la mejora de las condiciones laborales y económicas de los guardias civiles.

Los protagonistas son los hombres y mujeres que componen AUGC

Pero este periodo se ha caracterizado también por unas circunstancias externas adversas, derivadas de la crisis económica y la política de austeridad presupuestaria impuesta en Europa, cuya consecuencia inmediata ha sido el recorte de derechos laborales y económicos para los trabajadores, y de derechos fundamentales para la ciudadanía, en general, y que en nuestro ámbito ha tenido una repercusión aún mayor, debido a la “remilitarización” impuesta por un gobierno apoyado en una mayoría absoluta parlamentaria. Regresión que ni siquiera se ha visto compensada en forma alguna por los compromisos del partido político que ganó las elecciones en 2012, de equiparar las condiciones profesionales, sociales y económicas de los guardias civiles, al resto de policías.

AUGC ha debido maniobrar por tanto, en un ambiente hostil, pues la primera consecuencia de los hechos descritos, y como suele ocurrir en cualquier organización representativa de trabajadores, es que el colectivo tiende a perder la esperanza, dejando de percibir la actividad asociativa como un instrumento real de mejora de las condiciones laborales.

Pero es que a la acción combinada que hemos referido: crisis y reforma legal restrictiva, se han unido otros elementos negativos.

En tercer lugar nos referimos a que cuando la globalización, que también afecta a la seguridad con enormes riesgos emergentes, demanda la construcción de una cultura policial común, paradójicamente se está pretendiendo por parte del gobierno, el asilamiento de AUGC con respecto a organizaciones sindicales nacionales y europeas. La cuarta, recurrente también contra el movimiento sindical cuando de verdad es beligerante

y molesto al lobby de poder, es encasillarlos en tesis simpatizantes con determinadas tendencias políticas.

Sin embargo, y contra cualquier pronóstico, AUGC ha conseguido, no sin dificultades, no solo parar el golpe, sino cambiar la tendencia, aumentando nuestra representatividad y afiliación, la capacidad de influencia e interlocución

y en definitiva, seguir fortaleciéndonos, cohesionándonos y desarrollándonos como organización y como referente, líder del movimiento asociativo, en defensa de los derechos de los guardias civiles.

Los protagonistas de este logro, son sin duda, los hombres y mujeres que componen AUGC. Su trabajo constante, su compromiso y su firme determinación han forjado una admirable cultura organizativa, que nunca hemos abandonado, ni en los peores momentos, y que está basada en el carácter progresivo; transversal; y en la capacidad de lucha, de resistencia y de enorme movilización de nuestros afiliados y afiliadas, que de ese modo tan ilusionante, demuestran su implicación en el proyecto asociativo. Además de una aptitud de adaptación y cambio que ha dado sus frutos en numerosas cuestiones, como por ejemplo, cuando hemos convertido una amenaza – la penalización económica de las bajas

RECORTES



médicas – en una oportunidad, siendo pioneros en seguros y servicios asistenciales a nuestros afiliados y afiliadas; o cuando hemos impulsado una forma de trabajo planificado, por primera vez, por medio de un Plan Estratégico, para la racionalización y eficiencia de nuestros recursos humanos, organizativos financieros y tecnológicos.

Como conclusión inicial, en este escenario adverso al que probablemente nos seguiremos enfrentando, la actuación de las asociaciones profesionales se torna aún más importante; y más si cabe, en lo que atañe a AUGC, como pionera en reivindicar los cambios necesarios, y con una trayectoria de hecho, que la define como la organización más progresista en el ámbito de la Guardia Civil.

2.- Orientación y metodología del programa

Queremos cambios en la Guardia Civil; sabemos que la única manera de conseguir los derechos que nos corresponden es luchar de forma constructiva por ellos; y con la necesaria ilusión y motivación, percibimos que ello es posible desde una organización fuerte y moderna; y eso implica saber implementar los cambios necesarios para que, sin ser rupturista con lo que somos, apoyándonos por tanto, en la experiencia y aprendizaje adquiridos en nuestros más de 20 años de existencia, seamos lo suficientemente flexibles, para sacar partido a las nuevas circunstancias que nos rodean.

La única manera de conseguir cambios es con una organización fuerte y moderna.

Estas premisas son las que orientan el programa de candidatura a Junta Directiva Nacional de la Asociación Unificada de Guardias Civiles, que presentamos a continuación; y que abarca desde la aspiración a cambios legislativos que garanticen los derechos fundamentales y propicien mejores las condiciones de trabajo de los guardias civiles, hasta el impulso de medidas organizativas internas que propicien nuestros legítimos fines asociativos.

Un rasgo fundamental del documento programático que exponemos a continuación, es que debe leerse como un todo. Es decir, la candidatura que lo presenta ha realizado el esfuerzo sistémico de que todos sus objetivos, acciones a realizar y responsables de las mismas, estén conectados formando una sola estructura dinámica, y promoviendo por tanto, una forma de trabajo colaborativa, donde lejos de movernos en compartimentos estancos, todas las cuestiones están relacionadas, y todas y cada una de ellas, llevan el sello del esfuerzo previo de debate y consenso previo del grupo.

De esta forma, los puntos del 3º al 9º, son objetivos generales que, si la candidatura que los expone obtiene la confianza de la Asamblea General de AUGC, perseguiremos, empleando nuestros recursos en la línea de alcanzarlos.

Del punto 10º al 18º se desarrollan específicamente las acciones que cada Secretaría llevará a cabo para obtener los resultados globales organizativos.

Os invitamos a conocerlos y compartirlos con nosotros.

3.- Cambios Legislativos

Consideramos necesario comenzar un planteamiento de trabajo futuro, aludiendo a importantes y necesarias reformas legislativas sobre cuestiones que afectan de forma sustancial a nuestro colectivo, que aunque obviamente no está entre las decisiones que pudiera tomar ningún órgano ejecutivo de la Asociación, desde luego deben ser constante preocupación de los mismos, y orientar en definitiva, sus acciones y relaciones institucionales. Sin perder la perspectiva global de la necesidad de la reforma del modelo policial español, nos referimos concretamente a las siguientes cuestiones, relacionadas con la naturaleza militar de la Guardia Civil, y que por tanto, e irremisiblemente, afectan a los derechos fundamentales y profesionales de sus integrantes.

3.1.- No aplicación del Código Penal Militar a los guardias civiles.

En este sentido, AUGC defiende la eliminación de la jurisdicción militar en tiempos de paz, del ordenamiento jurídico español, algo que de hecho es ya una realidad en toda Europa. Pero mientras este soplo de modernidad – como tantos otros necesarios – llega a nuestro país, los guardias civiles requieren de la seguridad jurídica necesaria, alejada por tanto de los vaivenes y las políticas del momento. Pues si ya en 2007 se estableció, por medio de la reforma del Régimen Disciplinario del Cuerpo, la no aplicación del Código Penal Militar a los guardias civiles en sus funciones policiales, una mala redacción legislativa, el empeño de los componentes de la jurisdicción militar, y un gobierno del Partido Popular, apoyado como decíamos en una mayoría parlamentaria absoluta, ha impuesto, desandando lo andado, otra vez, la aplicación de este.



De modo que para contrarrestar lo pretendido por el lobby militarista, tenemos que poner todos nuestros recursos a trabajar, denunciando y siendo muy combativos con los casos individuales, que sin duda se producirán. Y la acción asociativa la complementaremos con un fuerte empuje en nuestra interlocución y relaciones institucionales, instando a un acuerdo estable entre las fuerzas políticas que formarán el arco parlamentario, para erradicar el CPM de la vida y actividad diaria del guardia civil.

3.2.- Ley de Personal. Policía Nacional versus Guardia Civil.

En la pasada legislatura se han aprobado las leyes de Personal, tanto de Policía Nacional como de Guardia Civil. Lo deseable hubiera sido, tal y como reclamó AUGC, que ambas normas hubieran sido tramitados al unísono, y con un esfuerzo de confluencia y homologación de condiciones entre los dos cuerpos de policía estatales, pues obviamente son más las semejanzas, que las diferencias entre ambos.

Sin embargo, y de nuevo respaldado en la mayoría absoluta, gobierno y Partido Popular, aprobaron en primer lugar, el régimen de personal de la Guardia Civil, el cual sin embargo,



no recogió las mejoras concretas que solicitamos, y que si recogió posteriormente el texto normativo de la Policía Nacional.

Lo cierto es que, a excepción del PP, todos los grupos parlamentarios apoyaron nuestras propuestas que trasladaron en enmiendas a la Ley, que como decimos se negó

a incluir el primero, y que no tuvo el menor reparo, ni ejercicio de responsabilidad alguno, y siguió adelante con la misma.

La noticia positiva es que como sabemos, el arco parlamentario que se formará en la siguiente legislatura, no va a contar con las tan perniciosas mayorías absolutas que tanto daño hacen a los colectivos de trabajadores. Y como organización influyente, estamos en buena disposición de plantear una serie de reformas concretas, pero de calado, que arrumbarían algunas de las discriminaciones patentes con respecto a la de la Policía Nacional; de modo que por medio de pactos y acuerdos entre grupos políticos, podrían incluirse en la mencionada Ley.

De forma esquemática serían las siguientes:

- **Defensa y seguro de responsabilidad civil.**

Obligación de la Administración de proporcionar a los guardias civiles, asistencia jurídica ante cualquier órgano jurisdiccional, en el ejercicio de sus funciones, así como concertar un seguro para cubrir las indemnizaciones derivadas de la exigencia de responsabilidades con motivo de actuaciones.

- **Diferencias formativas en el ingreso y las equivalencias académicas.**

Para el acceso a la escala Básica de la Policía Nacional se requerirá el título de bachillerato. No así en Guardia Civil, que solo se exige la Educación Secundaria Obligatoria (ESO). Esto provoca unas disfunciones en los diferentes empleos y escalas, con consecuencia nefastas para el modelo policial, pues se establecen dos tipos de policías en España: los que accederán con más formación, por un lado, y a los que la sociedad los catalogará como policías de segunda, por otro, pues solo se les exige una formación primaria. Pero es que lo anterior, supondrá con probabilidad en el futuro, una mejora en las retribuciones de los policías nacionales, o sea, que aumentaría la discriminación salarial de los guardias civiles, con respecto a aquellos.

- **Grado Personal.**

El grado personal se adquiere en la Administración - con excepción de la Guardia Civil - por el desempeño de un trabajo en un nivel superior, durante dos años consecutivos o tres con interrupción, lo cual sería aplicable a los integrantes del Cuerpo, en las sustituciones de mando.

- **Los guardias civiles podrán pasar a la situación de reserva por insuficiencia de aptitudes psicofísicas, en los términos que se establezca reglamentariamente**

- **“Pasarela” a otros Cuerpos Policiales**

La posibilidad otorgada a policías autonómicos y locales de cambiar de cuerpo, hacia Policía Nacional, no ha sido extendida a los guardias civiles, generando un nuevo agravio comparativo que debe ser eliminado, dando las mismas oportunidades de promoción profesional a éstos, que al resto de policías.

3.3. Derecho de Sindicación

La regulación del derecho de asociación profesional y las acciones y órganos derivados del mismo, como el Consejo de la Guardia Civil, no han cubierto las expectativas de los guardias civiles, en cuanto que instrumentos que impulsaran la más que necesaria modernización del régimen estatutario del Cuerpo. Parece claro que el asociacionismo profesional ha de desarrollarse y avanzar hacia la sindicación de los guardias civiles para, de esta manera, conseguir un marco jurídico adecuado para la defensa de los intereses sociales, económicos y profesionales de los y de las guardias civiles.

Lo cierto es que la Ley Orgánica 11/2007, de derechos y deberes, legisla cuestiones importantes en este sentido, que no han servido a los fines previstos. De modo que consideramos que solo desde la sindicación se llegará al pleno desarrollo de la ciudadanía de los guardias civiles. Lamentablemente, los representantes políticos, ministeriales y los altos mandos responsables de haber llevado a cabo esta importante tarea, no han tenido el menor interés en hacerlo. Y con su conducta, con sus hechos consumados, han evidenciado la necesidad de avanzar y conseguir el derecho de sindicación.



Ante este panorama, la conclusión parece inmediata: si el derecho de asociación profesional no es la herramienta adecuada para guiarnos hacia nuestros legítimos objetivos, tenemos que aspirar a aquellos que sí que garanticen nuestra labor de representación y de defensa de los intereses del colectivo. La posibilidad legal y con encaje constitucional, es en consecuencia, la regulación el derecho de sindicación para los guardias civiles.

Para cerrar este apartado del programa, concluimos que AUGC siempre ha defendido que no hay argumento de peso para afirmar que la naturaleza militar del Cuerpo lo haga más

eficiente, ni aporte ningún valor añadido a la ciudadanía, siendo por el contrario la excusa para mantener a sus integrantes en constante discriminación con respecto al resto de policías. Pero, ni siquiera la naturaleza militar puede constituirse en un obstáculo para la consecución del derecho de sindicación, con el que resulta compatible sin ningún género de duda.

Ni siquiera la naturaleza militar puede constituirse en un obstáculo para la consecución del derecho de sindicación.

Es importante que este planteamiento legislativo de futuro, continúe coordinándose con la estrategia judicial iniciada por AUGC, tras las sentencias dimanantes del TEDH, en relación con los militares franceses. Éramos conscientes que la jurisdicción española, al menos en primeras instancias, se opondría a nuestra petición de inscripción de un sindicato; por lo que se ha continuado recurriendo, con el firme propósito de conseguir resultados positivos, trasladando la demanda a Europa, si ello fuera necesario.

Por lo anterior, la candidatura que presenta este programa a Junta Directiva Nacional de AUGC, continuará con los recursos judiciales que prevén la legislación española y europea, al mismo tiempo que fijará entre sus objetivos generar la corriente de opinión necesaria que promueva los cambios políticos en la línea apuntada. Una especial acción será la relativa a las iniciativas de información de lo que ya desde este momento puede calificarse como un sindicalismo responsable, que es el modelo que debe proponer AUGC. Trabajemos en ese modelo de sindicalismo, para darlo a conocer a la organización y los agentes e interlocutores políticos y a la sociedad civil.

3.4.- Transformación de la Asociación Pro-Huérfanos de la Guardia Civil.

Uno de los objetivos que de manera permanente y constante han constituido una línea de acción de AUGC desde su configuración como asociación profesional ha sido la democratización de la Asociación Pro-Huérfanos de la Guardia Civil. La APHGC es de todos y de todas las guardias civiles, de quienes la sufragan hoy con sus aportaciones obligatorias y de los que lo han venido haciendo desde su fundación.

Ante la presión política, social y judicial de AUGC, la APHGC ha ido sorteando los obstáculos y evitando su plena democratización, la fiscalización de la gestión de los órganos de gobierno y la asunción de responsabilidades por medios jurídicamente discutibles y socialmente inadmisibles. Es tiempo, por tanto, de transformar la APHGC en una asociación de todos y para todos los y las guardias civiles. Para ello es necesario modificar el marco jurídico regulatorio, basado en una norma gestada y publicada en la Dictadura, para un modelo de Guardia Civil y para unos guardias civiles que no son los del siglo XXI.

Uno de los objetivos de AUGC ha sido la democratización de la Asociación Pro-Huérfanos.

Nuestra apuesta ha de ser novedosa y explorar otras vías de cambio hasta ahora no utilizadas. Será una prioridad de los componentes de esta candidatura la elaboración y presentación de **un proyecto de ley que regule la transformación de la APHGC**, garantizando su plena democratización, su pleno sometimiento a los modelos de transparencia y buen gobierno y la mejor gestión de su ingente patrimonio. Esa iniciativa legislativa se presentará a los grupos políticos y parlamentarios para que la asuman y la presenten.

3.5.- Reingreso en la Guardia Civil, del socio fundador, José Morata Gargallo.

Pese a haberlo intentado a lo largo de toda su trayectoria, AUGC contempla con pesar, no haber podido solucionar la situación personal y profesional de José Morata. Iniciativas al respecto no han faltado. Un momento significativo de esta lucha, fue, la que promovida por nuestra organización, tomó cuerpo en la Proposición No de Ley, aprobada por unanimidad en el Congreso de los Diputados, el 30 de noviembre de 2009.

A partir de entonces, se instó al gobierno actual, y desde todos los ámbitos posibles, a su cumplimiento. Fue en el seno del Consejo de la Guardia Civil, donde se nos trasladó



formalmente que no era posible el cumplimiento de la PNL, por existir una sentencia firme del Tribunal Supremo, al respecto.

No estamos conformes con este cierre en falso de esta cuestión. Creemos que con el suficiente interés político y gubernamental, se puede solucionar de una vez, esta deuda que tiene la democracia con José Morata y con todo el movimiento asociativo en la Guardia Civil.

Por lo anterior, esta candidatura, si es la opción elegida para los próximos años de gestión nacional en AUGC, fomentará cuantas opciones

veamos posibles, para que de una vez por todas, a nuestro socio fundador se le reintegre en su dignidad como ciudadano y como guardia civil, y se anule su expulsión del Cuerpo.

4.- Reorganización territorial de las Unidades del Cuerpo como revulsivo a las mejoras laborales

AUGC siempre ha tenido presente que la Guardia Civil prestará un mejor servicio a la ciudadanía siempre que sus integrantes vayan alcanzando cotas de ciudadanía plena y condiciones dignas de vida y trabajo.

Lo que significa que trabajamos en pos de procurar un sistema público de seguridad que sea capaz de afrontar los riesgos emergentes, desde las mayores cotas de eficacia y eficiencia al servicio del ciudadano. Y esta idea de salvaguardar la seguridad es necesaria

conseguirla desde la integración en ella de políticas sociales, económicas y profesionales que modernicen y dignifiquen la situación de los miles de guardias civiles.

La reorganización de unidades de la Guardia Civil debe afrontarse de forma planificada, seria y constante

Pero lo anterior colisiona con grandes carencias existentes en la Guardia Civil. Algunas más coyunturales, como la reducción de recursos humanos y materiales producto de la actual austeridad presupuestaria. Otras más endémicas, como una organización interna y territorial arcaica, superadas por los retos actuales.

Una de las medidas que plantea nuestra Asociación contra este paulatino empeoramiento de nuestras funciones profesionales ha sido una deseada participación en la apremiante reorganización de las unidades del Cuerpo, considerando que la misma tiene más ventajas que posibles inconvenientes.

Los integrantes de esta candidatura a JDN, tienen claro que se debe priorizar la puesta en marcha de la implementación de esta reorganización, de una forma planificada, seria y constante, la cual nos llevaría a avanzar en condiciones laborales y económicas, pues permitiría afrontar una jornada laboral que realmente consiga conciliar vida laboral y familiar, así como un aumento de las retribuciones percibidas, por medio de las compensaciones en la prestación del servicio y las funciones que se realicen, lo que a su vez exigiría como paso previo, la regulación del Catálogo de puestos de Trabajo. En suma, avanzaríamos hacia una concepción de la Guardia Civil, como cuerpo policial moderno.

Por lo anterior, consideramos prioritario plantear las condiciones para que el futuro gobierno, los partidos políticos y la sociedad, vean que ha llegado el momento de una reorganización de las unidades del Cuerpo, con el criterio de la “comarcalización” de las mismas, para concentrar los recursos humanos. Y para no provocar excesivos problemas al ciudadano, ni cambios drásticos a los guardias civiles y sus familias, la idea que de hecho ya se está proponiendo, es establecer dos tipos de unidades en la seguridad ciudadana en el ámbito rural: el Puesto principal, como unidad integral de respuesta en seguridad ciudadana, y otro, de nivel inferior, cuya única función será atender las

necesidades burocráticas de la población, pudiéndose mantener las infraestructuras que estén preparadas y en buen estado, para ello.

Somos conscientes de que estos cambios no solo se reducen a una decisión política, pues



no se les puede despojar del trasfondo social importante ya que la ciudadanía tiene la infundada y subjetiva sensación de seguridad al tener un acuartelamiento en su municipio, además de una imagen cada vez más denostada de la imagen del colectivo. Para ello ya hemos comenzado contactos con la FEMP

(Federación Española de Municipios y Provincias) para intentar ser interlocutores con los más directos representantes de la ciudadanía, los alcaldes, y realizar una función pedagógica que cambie el concepto irreal de que un cuartel (sin efectivos y sin apenas horas de apertura al público) da seguridad a la población, siendo motores de concienciación de que la seguridad real y la presencia policial en nuestros pueblos pasa por una reestructuración de envergadura que abandone, de una vez, la actual organización decimonónica de la Guardia Civil.

5.- Impulsar la igualdad

El ritmo de incorporación de las mujeres al mundo del trabajo, no sin dificultades, va



aumentando poco a poco, y llega ya en España al 47,9%. Sin embargo, su presencia en la Guardia Civil es mínima, pues apenas alcanza el 6,5%.

Otro dato relevante que podemos deducir de nuestro entorno, es que cuando los sindicatos se implican de verdad en impulsar políticas

de igualdad, el trabajo tiene un resultado positivo y creciente, en la proporción descrita.

En AUGC, sin embargo, y pese a que las mujeres guardias civiles son un colectivo especialmente sensible a sufrir problemas relacionados con su entorno laboral de diversos tipos (conciliación, acoso, etc.), la proporción de afiliadas no es significativa.

Las ejecutivas anteriores han impulsado medidas en este sentido. Pero parece necesario incrementarlas para dar respuesta y visibilidad a los problemas de las mujeres.

Desde la Secretaría de Coordinación Sectorial que mantiene pasos firmes en este sentido, se desarrollará la planificación que en otro apartado detallamos. Pero además, desde esta candidatura impulsaremos en bloque una respuesta organizativa – todos debemos participar de este reto – esperando obtener resultados cuantitativos en estos próximos cuatro años. Ello no solo por una cuestión básica del derecho fundamental a la igualdad, sino por propio interés organizativo, impulsando la presencia organizativa de mujeres en nuestras Juntas Directivas, a todos los niveles territoriales, ya que si asimilamos y realmente ponemos en marcha esta acción estratégica nuestra organización se enriquecerá ganando en diversidad y en general se convertirá en una fuente constante de aumento de nuestra afiliación.

6.- Conectividad inter-Secretarías

La crisis, que no solo es económica, ha evidenciado carencias que han afectado incluso a organizaciones de diferentes ámbitos que parecían sólidas e incluso indestructibles. Las organizaciones sociales como la nuestra, no son una excepción, y todo apunta a que solo aquellos que se preparen para los inevitables cambios que están ocurriendo a velocidad vertiginosa, no solo sobrevivirán, sino que triunfarán, en el medio en el que actúen. Parece que la receta para ello pasa por arrumbar antiguas formas de gestión, como las basadas en grupos de personas que trabajan en cuestiones similares, pero de forma independiente, e intentan posteriormente tratar de sumar sus aportaciones individuales; para buscar, por el contrario, el trabajo en equipo, donde todos interactúan e importa el resultado final, no el de las partes, que siempre es mayor que la suma de las contribuciones individuales.

El equipo humano que forma esta candidatura, basándose en su anterior experiencia de gestión, apuesta por el trabajo corporativo, donde el trabajo es especializado, y hay responsables de cada tarea, porque somos conscientes que solo si todos cumplen su función, será posible sacar el proyecto adelante.

Creemos en grupos de personas que trabajan en cuestiones similares buscando el trabajo en equipo.

Pero además este trabajo de especialización se comparte. Es decir, se huye de los “compartimentos estancos”, de modo que en los proyectos pueden intervenir varias personas que logran coordinarse para alcanzar un resultado mejor. Por supuesto el trabajo inter-secretarías que hemos impulsado, requiere esfuerzo previo de colaboración y consenso; lo significativo es que la práctica ha demostrado que las posibilidades de que los proyectos salgan adelante, aumentan de forma real.

Si esta candidatura accede a JDN, no será sorprendente ver a varias Secretarías trabajando en proyectos interdisciplinarios. De ese modo, la especialización irá de la mano del trabajo en red o corporativo, donde las iniciativas se llevan a cabo de forma conjunta, tras una toma de decisión también compartida, lo que nos pondrá en mejor disposición para afrontar los nuevos retos a los que nos enfrentaremos en este nuevo ciclo.

7.- Órganos Intermedios de gestión -Las Federaciones-

Y nuestra aspiración es que la forma de trabajo corporativa o en red, se extienda a toda la organización. Debemos huir de la rutina que conlleva el hecho de que nuestro trabajo es excesivamente dependiente de los “compartimentos estanco” en los que nos organizamos (estructuras) y en los que dividimos nuestras tareas (secretarías / responsables). Pero además con una circunstancia añadida y que tenemos que articular con lo anterior: AUGC aumenta a un ritmo constante en capacidad de crecimiento e influencia en nuestro entorno, lo cual implica también consecuencias de diversa índole.

La coordinación y el trabajo corporativo entre los órganos de AUGC cobran cada día más importancia.

Por tanto, lo primero que debemos plantearnos asociativamente, es atender cómo podemos afrontarlas con los recursos humanos, organizativos y financieros de los que disponemos.

Hemos apostado por acercarnos a nuestras bases, hacer de AUGC una asociación próxima al guardia civil, por medio de la red de vocales. Pero para que veamos resultados duraderos, el acercamiento a los centros de trabajo tiene que tener una respuesta real, organizativa y de gestión de nuestros recursos.

Por otro lado, las exigencias que implican los nuevos retos obligan a los integrantes del órgano directivo nacional a un mayor empeño, a poner en marcha numerosas iniciativas cada vez más complejas que, para que tengan la efectividad que se persigue, necesitan de su seguimiento por parte de los representantes federales y provinciales, y por tanto, de un esfuerzo adicional de conexión entre todos.

En suma, y como venimos expresando a lo largo de este programa de candidatura, la coordinación y el trabajo corporativo entre los diferentes órganos de la Asociación cobra cada día más importancia.

Pero abordar objetivos ambiciosos como los que describimos requiere aumentar y resituar nuestra potencial organizativo; necesitamos utilizar la capacidad de adaptación y transformación para adaptarnos a las nuevas circunstancias. Es decir, que si actuamos como una organización flexible, sí que seremos capaz de generar estructuras compatibles con estas circunstancias de cambio.

Por tanto, si pretendemos que las Juntas Provinciales realicen un esfuerzo adicional, convirtiéndonos en un “asociación de proximidad” a nuestra afiliación, pero al mismo tiempo, los órganos territoriales deben poner en marcha, otras iniciativas, cada vez más complejas, procedentes del ámbito nacional, la conclusión inmediata es que debemos generar la posibilidad de que órganos intermedios, descarguen por un lado, de múltiples tareas de gestión diaria a los órganos provinciales, y a su vez, trabajen en mantener la conexión y coordinación con la estrategia nacional de la organización.



La propuesta que plantea esta candidatura a JDN es propiciar la posibilidad de que determinados servicios administrativos y de servicios puedan ser concentrados a nivel federal, que tendería a racionalizar nuestros recursos, además de mejorar la coordinación entre los

diversos órganos asociativos, pues siempre será más efectivo que la JDN trabaje a fondo iniciativas con un primer escalón federal, para que a su vez, este nivel, los coordine con las diferentes Juntas Directivas Provinciales.

Lógicamente, solo si la propuesta se lleva a efecto con la necesaria planificación y espíritu práctico, nos servirá de utilidad. Esta forma de funcionamiento y gestión interna deben partir de la planificación necesaria, estableciendo cada federación, los umbrales mínimos de viabilidad y/o necesidad. Lo cierto es que en las Federaciones donde están trabajando en esta línea, parece que los resultados son positivos. Es decir, la puesta en común debe partir de la atribución de competencias claras que cada órgano asociativo tiene

establecidas en los Estatutos, y en cualquier caso, pasa por de la voluntariedad y capacidad de acuerdo de los mismos, para que salga adelante, allá donde se den las condiciones para ello.

8.- Plan Estratégico. Las Elecciones al Consejo de la Guardia Civil

8.1.- El Plan Estratégico de AUGC.

Con un poco de perspectiva, podemos afirmar que en los últimos años, y en clave de desarrollo, AUGC se encuentra en un momento de transformación que, de ser un movimiento ideológico, como agrupación personas que piensan igual, nos está llevando a convertirnos definitiva y profesionalmente hablando, en una organización.

Por supuesto, lo anterior requiere la implementación de varios aspectos de cambio. Probablemente, uno de los más importantes sea superar la inercia que supone practicar un modelo de atención “a la demanda”, es decir, el actuar condicionados, sobre todo, según las incidencias que van surgiendo en el día a día, y de esta forma lo inmediato relega a lo importante, o peor aún, a lo necesario. Con otro factor negativo añadido, y es que esta forma de trabajo rutinaria, nos arrebatara la posibilidad de actuar por propia iniciativa, o más todavía, nos deja a merced de la iniciativa que otros puedan tener.

**El enfoque del trabajo resultante del Plan Estratégico
está produciendo cambios importantes en AUGC.**

Superar lo anterior, reafirmar nuestro carácter progresivo y líder en nuestro ámbito pasa por generar cambios en nuestra cultura organizativa. Y la respuesta es introducir la planificación en nuestro trabajo.

Esa es la razón por la que en el año 2014 se impulsó el primer “Plan Estratégico para el Desarrollo y la Extensión de AUGC”. Cuya función esencial es justamente definir nuestros

objetivos importantes y racionalizar nuestros recursos, por medio de las acciones necesarias, de modo que nos colocamos en mejor disposición para conseguirlos.

El enfoque de este trabajo está produciendo cambios cualitativos, como por ejemplo, y siempre manteniendo nuestra base territorial, asentada en el ámbito provincial, la necesidad creciente de una intervención especializada en la actividad asociativa, lo que justifica y explica la existencia y el papel de la Secretaría de Coordinación Sectorial.

Pero también cuantitativos, pues una ventaja añadida de realizar el trabajo bajo un plan establecido, es que objetivamente es posible su medición. Y lo que no se mide, no se mejora... transcurrido el tiempo necesario, se han realizado las evaluaciones intermedias, las cuales han demostrado que hemos avanzado y mejorado en numerosos parámetros. Por sintetizar este balance, podemos atender a los dos “medidores” básicos de nuestra legitimación: nuestra representatividad y nuestra afiliación. Pese a las adversas condiciones externas que hemos referido de forma sucinta, la segunda crece de forma constante: Y la representatividad no solo aumenta, sino que lo hace de forma exponencial, con la incorporación de los vocales de unidad y de especialidad a nuestro organigrama.

Los datos nos animan a continuar nuestro trabajo en esta línea programática. Nuestra candidatura, por tanto, propone la elaboración de un segundo Plan Estratégico, que tendrá su base y continuación en los resultados del primero, y donde se darán pasos y acciones más desarrolladas, como la creación de los necesarios “Mapas”, de necesidades (cuales son las básicas u homogéneas para todos los afiliados, en qué zonas geográficas debemos incidir), de recursos (distribución de recursos humanos, puntos débiles y fuertes, escenarios de evolución previsible, etc.) y de responsabilidades (asignación de recursos, papel de las diferentes órganos territoriales en el Plan Estratégico, actores que se responsabilizan de su atención, contemplando las diferentes variables, etc.).

8.2.- Elecciones al Consejo de la Guardia Civil.

Pero eso será, una vez que afrontemos y superemos un reto importante en cuanto a representatividad, como son las terceras elecciones al Consejo de la Guardia Civil.

Durante estos cuatro años hemos luchado para cambiar la norma que regula las elecciones al Consejo que tanto nos perjudicó en las elecciones pasadas, en las que AUGC necesitó

1643 votos para conseguir un Vocal mientras otras organizaciones consiguieron uno con solo 527 votos. Parece improbable, aunque seguiremos trabajando para conseguirlo, que esto cambie antes de las próximas elecciones al Consejo, por lo que el diseño y puesta en funcionamiento de la estrategia para aumentar nuestros vocales y la participación de nuestra afiliación se hace vital; y en eso venimos trabajando desde la puesta en marcha del Plan Estratégico.

Por ello entendemos que con la figura del vocal de unidad, de los que actualmente tenemos más de 300 compañeros y compañeras inscritos en el Registro de representantes de la DGGC, con sus funciones definidas, su proximidad al resto de guardias civiles que diariamente están trabajando en la calle y en cada unidad de la Guardia Civil, con el objetivo de que cada compañero y compañera se sienta concernido e implicado de la importancia de apoyar con su voto a la única asociación reivindicativa y que apuesta por el cambio y la mejora de sus condiciones profesionales; la única asociación, en suma, que ha demostrado incansablemente su acción por el progreso y el cambio de las condiciones de todos y todas las guardias civiles.



Por lo tanto esta candidatura, utilizará todos los medios de los que disponemos en AUGC, tanto humanos como económicos, para que estas próximas elecciones al Consejo de la Guardia Civil, que previsiblemente esperamos se celebre en el primer semestre de 2.017, sean todo un éxito asociativo para AUGC, para sus afiliados y para el conjunto del colectivo de guardias civiles, tras cuatro años del Consejo repletos de atrasos en derechos, y faltos de diálogo con quienes democráticamente representamos a todos los guardias civiles; para ello estamos seguros que vamos a contar, como siempre, con la colaboración, el apoyo y el trabajo de todos los representantes de AUGC a todos los niveles con el objetivo común de un mejor resultado.

Ese ingente esfuerzo realizado por todos y todas las representantes de AUGC para involucrar a tantos compañeros y compañeras en la labor asociativa y la responsabilidad del voto al Consejo de la Guardia Civil, tiene que tener su resultado y estamos seguros que, aunque queda mucho trabajo por hacer, va a tener su reflejo en las próximas elecciones al Consejo, ya que mejorar el resultado de las elecciones anteriores, es sinónimo de una mayor garantía de derechos en esta tercera etapa del Consejo de la Guardia Civil que debe seguir liderando, como hasta ahora, AUGC.

9.- Reforma Estatutaria



La realidad asociativa marca su ritmo, y parece que la opinión mayoritaria dentro de la organización es que ha llegado el momento de revisar y actualizar nuestros Estatutos sociales.

La primera iniciativa al respecto se tomó por parte de la JDN, proponiendo en Asamblea General Extraordinaria al efecto, cambios tendentes a intentar hacer una organización más ágil en la toma de decisiones; donde se aprovechara mejor los recursos de los que disponemos; más participativa y plural y que mediante una herramienta troncal de la misma, como son nuestros Estatutos, sepa adaptarse a las necesidades actuales de nuestra afiliación y dar una respuesta profesional y efectiva a las mismas.

Sin embargo, la Asamblea en líneas generales, no vio oportunas las modificaciones propuestas, por lo desde la JDN, y en un ejercicio de auto crítica, se asumió que no se hizo

el esfuerzo pedagógico e informativo previo al debate y consenso en los cambios de calado, que como siempre representan una reforma estatutaria.

Por todo lo anterior, ya hemos empezado a elaborar un estudio sobre la metodología de reforma estatutaria, y como candidatura a Junta Directiva Nacional, nos proponemos si la Asamblea nos otorga su confianza en octubre, continuar explorando la mejor vía para reformar nuestros Estatutos, dedicando para ello el tiempo que sea necesario y fomentando la participación de todos los niveles y estructuras de nuestra organización. Utilizaremos el debate y el consenso y queremos que en un futuro próximo, sí sea posible una adaptación del texto estatutario, a la realidad asociativa y de nuestra afiliación.

10.- Candidatura a Junta Directiva Nacional



Alberto Moya Acedo es Secretario General en funciones de la Asociación Unificada de Guardias Civiles, y Vocal Titular en el Consejo de la Guardia Civil.

Es Cabo 1º, destinado como Patrón de Embarcaciones, en el Servicio Marítimo Provincial de Algeciras (Cádiz).

Como podemos comprobar a estas alturas del presente documento programático, parece claro que nuestra Asociación tiene por delante retos complicados y ambiciosos. Desafíos, que

indudablemente imponen una exigencia considerable a quienes sean elegidos para llevar a cabo la gestión nacional de una organización tan poderosa como AUGC.

La solución pasa, desde luego, por elegir a las personas con un perfil específico, que ostenten no solo capacidad de gestionar áreas complejas, sino quizás más difícil, que sean poseedoras de la aptitud necesaria para, sin renunciar al criterio propio de cada cual, sepan someterse a una dinámica organizada de grupo, que de entrada, exige cesiones importantes, que van desde aparcar intereses personales, hasta renunciar a cuestiones tan básicas, como a ámbitos importantes de su vida privada, para estar allá donde la organización les requiera.

Si lo anterior no fuera bastante, a los integrantes de la JDN se les demanda, por un lado, un continuo trabajo de aprendizaje y adquisición de experiencia profesional en el ámbito representativo; y por otro, mantener una impronta de adaptación, porque solo los que están atentos y dispuestos al cambio organizativo, están preparados para afrontar las enormes exigencias que conlleva adquirir la responsabilidad que estamos describiendo.

Es un **compromiso** importante. Y los miembros de esta candidatura son conscientes de ello y de su trascendencia en el tiempo, pues se planifica estatutariamente para los

próximos cuatro años. Por esta razón, han querido formalizar y hacer público a la organización, el citado compromiso, por medio de la firma de un documento formal, que os adjuntamos a continuación, y que aspira a dejar claro que asumiremos nuestra responsabilidad, poniendo nuestro esfuerzo personal, al servicio de la organización, y no al contrario.

Pues bien, con las premisas anteriores se ha conformado la presente candidatura a Junta Directiva Nacional. Un equipo humano que combina experiencia en gestión, con personas de reciente integración, para generar las condiciones idóneas de un proceso de renovación continuo, dispuesto siempre a una correcta gestión del cambio organizativo, cuando éste ha de impulsarse.

El liderazgo se caracteriza por construir una red de trabajo cooperativa suficientemente firme para implantar una estrategia. Desde luego, el trabajo en equipo así considerado exige más esfuerzo, porque se trata de superar los “*compartimentos estanco*”, hacer que los proyectos sean cada vez más interdisciplinarios; y bien gestionada, esta forma de actuación nos lleva a la consecuencia de que *ningún miembro del equipo es más inteligente que el equipo en sí*.

El liderazgo se caracteriza por construir una red de trabajo poderosa para implantar una estrategia.

Lo cierto es que esta química funciona. Porque liderar es también motivar. Y la experiencia de trabajo anterior de esta candidatura ha podido comprobar que el esfuerzo de debate y consenso previos, asegura un mejor resultado en la implementación de las estrategias, consiguiendo el efecto añadido de conseguir un estímulo subjetivo ilusionante para las personas que lo componen.

Queremos hacer en este programa, una mención especial a una persona, que si bien no forma parte de la candidatura, hace con su trabajo callado pero imprescindible, para que funcionen numerosos procesos digitales de la organización. Nos referimos a David Bermúdez, nuestro *webmaster* durante muchos años, en los cuales, no solo ha demostrado su buen hacer e implicación con la organización, sino también – y posiblemente más importante – un enorme compañerismo y capacidad de ayuda a los demás.

OBLIGACIONES, COMPROMISOS Y RENUNCIA IRREVOCABLE

DON/ÑA _____, en mi condición de candidato integrado en la candidatura encabezada por DON ALBERTO MOYA ACEDO, a la Junta Directiva Nacional de la Asociación Unificada de Guardias Civiles, AUGC, manifiesto lo siguiente:

1.- Mi compromiso con el cumplimiento del programa electoral bajo el cual concuro a este proceso electoral.-

2.- Mi plena disposición para atender y contribuir al cumplimiento de la misión, visión y de los fines recogidos en los Estatutos de AUGC.-

3.- Mi compromiso a ocupar los cargos y responsabilidades que me pudieran corresponder o asignar como representante asociativo, vocal del Consejo de la Guardia Civil o en cualesquiera otros órganos de estudio, participación o de representación que se establezcan, así como para ser designado para ser elegido como miembro de los órganos de representación, gobierno y dirección de las mutualidades, asociaciones y restantes entes de previsión social y asistencial oficialmente constituidos por miembros de la Guardia Civil, cuando para ello sea designado por AUGC y cualesquiera otros órganos públicos o privados.-

4.- Mi compromiso a seguir y a actuar de conformidad con los acuerdos, instrucciones y decisiones que se adopten por los órganos de gobierno y representación de AUGC.-

5.- En el caso que cese o sea destituido en mi condición de miembros de la Junta Directiva Nacional de AUGC, y en el caso de que pase a una situación administrativa incompatible con la condición de representantes asociativo o miembro del Consejo de la Guardia Civil, procederé de inmediato y sin necesidad de ser requerido para ello, a renunciar al cargo que estuviera ocupando en representación o en nombre de AUGC.-

6.- Desde este mismo instante autorizo con carácter irrevocable a quien ejerza legal y estatutariamente la representación de AUGC para que haga uso de este documento a los efectos de ser presentado directamente ante el órgano administrativo que corresponda, en calidad de renuncia irrevocable del cargo o representación que pudiera venir ostentado.-

Madrid, a _____ de _____ de 2.016.-

Fdo: _____.-

Compromiso firmado por todos los miembros de ésta candidatura.

11.- Organización



José Cabrera Farfán es Secretario de Organización en funciones y Vocal Titular en el Consejo de la Guardia Civil.

Es Guardia Civil destinado en el destacamento de seguridad del Aeropuerto de Sevilla.

Como novedosa herramienta para el funcionamiento de nuestra organización por primera vez AUGC ha puesto en marcha un Plan Estratégico, como instrumento imprescindible no solo para planificar, medir y protocolizar nuestro trabajo conjunto, sino

que se ha demostrado un eficazísimo medio para conocer nuestra organización en todos aquellos aspectos importantes de su funcionamiento y así, trazar un mapa organizativo que, alejado de percepciones subjetivas, nos ha hecho una verdadera radiografía de AUGC y del funcionamiento de sus diferentes órganos territoriales. La puesta en marcha de este Plan Estratégico nos ha permitido también, auto evaluarnos como órgano ejecutivo nacional y durante esta nueva etapa, esta candidatura, si la Asamblea así lo decide, pretende llevar a cabo – de hecho, pensamos que se hace imprescindible - el diseño y puesta en marcha de un nuevo Plan que, contando con la experiencia adquirida en el primero y vuestra colaboración y ayuda supondrá un avance cualitativo que mejorará nuestro funcionamiento y nuestro servicio a la afiliación.

11.1. Objetivos para Organización 2016/2020

Desde la Secretaría de Organización continuaremos velando porque las normas internas que democráticamente nos hemos dado, como son los Estatutos sociales, Reglamento de régimen interior, Manual de buenas prácticas, de Procedimiento, etc., sean normas que, lejos de encorsetarnos, sigan siendo el instrumento común para llevar a cabo nuestros objetivos y las que nos tracen el camino que, como representantes de guardias civiles y

como miembros de órganos de la asociación, debemos recorrer. En unión del resto de miembros de la JDN utilizaremos, como hasta ahora, el diálogo y el intercambio fluido de opiniones y pareceres, como único camino para el entendimiento y la puesta en común de objetivos, siendo el consenso la bandera que presidirá siempre los cambios que se impulsen o promuevan desde esta ejecutiva nacional. Para ello, durante estos cuatro años, buscaremos la mejor metodología para realizar los cambios de nuestras normas internas para que éstas sigan siendo herramientas flexibles y adaptadas a nuestra realidad social.

El próximo año tendrán lugar nuevas elecciones al Consejo de la Guardia Civil. Estas elecciones serán un termómetro importantísimo para cuantificar los efectos sobre la participación de nuestra masa social y nuestros representantes, que ha tenido la puesta en marcha del primer Plan Estratégico de AUGC. Sin duda, en coordinación con el resto de Secretarías de la JDN y del resto de órganos provinciales y federales, la Secretaría de Organización tendrá un papel significativo para desarrollar diseño y puesta en marcha de estrategias que conlleven el aumento de la participación de nuestros afiliados y afiliadas y la efectiva coordinación entre los distintos órganos y niveles de nuestra organización.

Continuaremos velando por que nuestras normas sean un instrumento para llevar a cabo nuestros objetivos.

Continuaremos trabajando para que los procesos de elección de Juntas directivas provinciales y federales sean llevados a cabo con celeridad, con imparcialidad y bajo los patrones y directrices del Comité de Garantías, mejorando el protocolo ya establecido desde la oficina nacional.

Como en la anterior etapa, los miembros de esta JDN estarán presentes en todos aquellos actos organizados por las delegaciones provinciales y las federaciones, tanto los de carácter estatutario como las asambleas y plenos de las federaciones, como en aquellos otros en los que las Juntas directivas quieran contar con nuestra presencia. Esta Junta Directiva Nacional seguirá en su política de cercanía, comunicación y participación con todos los órganos territoriales de la organización.

12.- Finanzas



Juan Antonio García Momblona es Secretario de Finanzas en funciones y Vocal Titular del Consejo de la Guardia Civil.

Es Guardia Civil destinado en el Centro de Proceso de Datos del Servicio de Informática de la Dirección General de la Guardia Civil en Madrid.

Las finanzas son pieza clave en cualquier organización, y en la nuestra también; son el soporte necesario para el correcto funcionamiento y prestación de los servicios que reciben los afiliados que, a la postre, son quienes pagan la cuota.

12.1. Objetivos para Finanzas 2016/2020

Durante la próxima etapa, son muchos los proyectos y cambios que esta candidatura a Junta Directiva Nacional está dispuesta a acometer en cuanto a las finanzas y los servicios que reciben los afiliados, y para ello es necesario estructurar perfectamente las prioridades presupuestarias. Es el presupuesto de cada ejercicio – el criterio a priori de que los gastos no superen a los ingresos – el que siempre nos llevará a buen puerto en la gestión de los recursos, tanto en la ejecutiva nacional como en las Delegaciones provinciales.

Del mismo modo, entendemos como positivo seguir reforzando el trabajo de apoyo a nuestras estructuras territoriales más débiles; con la detección temprana de situaciones de riesgo, y perfeccionando nuestros protocolos de solidaridad, de modo que la gestión de los recursos materiales de los que disponemos en la Organización, se puedan distribuir desde una visión más integradora.

Desde la Junta Directiva Nacional, ya estamos valorando la necesidad de cambiar de oficina nacional, por otras instalaciones más adecuadas. Crecemos en afiliación y

servicios, y eso nos lleva a un esfuerzo extra en gestión y organización administrativa. Hasta en tanto en cuanto no consigamos un reconocimiento de los derechos sindicales o asociativos dentro de la Institución, en forma de locales dignos y amplios al igual que el resto de sindicatos policiales u organizaciones profesionales, no nos queda más remedio que buscar un mayor espacio, como decimos, para desarrollar los trabajos diarios que nuestra organización requiere y se le exige.

Somos una organización que representa los intereses y la defensa de los derechos de los trabajadores de la Guardia Civil, por lo tanto, pese a quien le pese, funcionamos como un sindicato. Vemos como cada año sufrimos una grave discriminación con el resto de sindicatos u otras organizaciones profesionales, como las de jueces. Solo con un vistazo al BOE, donde encontramos una muestra de esa discriminación, cada año los sindicatos policiales reciben una subvención que es 5 veces superior a la que reciben las Asociaciones profesionales de Guardias Civiles, eso sin contar con los recursos puestos por la administración al servicio de esas organizaciones sindicales y/o profesionales, en forma de locales sindicales dignos y equipados con todo tipo de servicios. Es por lo tanto un objetivo de esta candidatura conseguir de la administración una equiparación igualitaria en cuanto a la recepción de estas ayudas.

Sirva como ejemplo:

SUBVENCIONES PÚBLICAS EJERCICIO 2016	
Asociaciones Profesionales Jueces	423.140,00 €
Sindicatos Policía Nacional	260.520,00 €
Asociaciones Profe. Guardia Civil	60.000,00 €

Esta discriminación es una vergüenza que las instituciones y los partidos políticos tienen que arreglar cuanto antes, y ese es nuestro empeño.

En relación a los servicios seguiremos trabajando en mejorar los mismos, especialmente los de asistencia jurídica y seguro de haberes, debatiendo y acordando una combinación del mismo con una gestión económicamente razonable de nuestro servicio de atención jurídica personalizada en las Delegaciones Provinciales.

Sabemos lo importante que ha sido para AUGC la gestión del mejor seguro de bajas. Es cierto que en sus comienzos de este se produjo una importante subida de este seguro.

Ahora mismo muchas de las organizaciones similares no cuentan, ni podrán con nuestras mismas prestaciones, sencillamente porque nosotros superamos más de 22.000 pólizas. Este argumento no sirve, sin embargo, para mantener los precios, y estos siempre estarán en movimiento dependiendo de la siniestralidad de cada ejercicio. En todo caso negociaremos como cada año el mejor precio para nuestros afiliados, por lo tanto para nosotros mismos.

12.2. Transparencia en AUGC

AUGC ha sido la única asociación que ha enviado por escrito a la DGGC una propuesta de modificación del Reglamento de organización y funcionamiento interno del Consejo de la Guardia Civil, aprobado por Real Decreto 751/2010, de 4 de junio y de la Orden INT/1715/2013, de 18 de septiembre, por la que se regula la concesión de subvenciones a las asociaciones profesionales de guardias civiles. Igualmente se ha solicitado la modificación de la Orden INT/1715/2013, de 18 de septiembre, incluyendo un apartado por el que todas las asociaciones profesionales tengan que rendir sus cuentas en cada ejercicio.

Nuestros órganos de control y gestión sumados al nuevo sistema de control presupuestario trimestral han provocado un aumento de calidad en la fiscalización de nuestros recursos, seguiremos debatiendo y mejorando este sistema con la ayuda y colaboración de todos. Como no puede ser de otra manera continuaremos nuestra política de transparencia, también con la consecución de acuerdos con instituciones, organizaciones o entes privados, todos ellos con el objetivo de prestar los mejores servicios a los afiliados de AUGC.

En definitiva, es para nosotros un objetivo alcanzable profesionalizar al máximo posible la prestación de nuestros servicios a los afiliados y afiliadas.

13.- Acción Asociativa



José Luis Labrador Vioque es el Secretario de Acción Asociativa en funciones y Vocal Suplente en el Consejo de la Guardia Civil.

Es Guardia Civil destinado en Seguridad Ciudadana en el Puesto Principal de Collado Villalba (Madrid).

Dar impulso a las competencias de la Acción Asociativa como parte fundamental de la Asociación y de su desarrollo como organización representativa en los planes, y acciones, llevadas a cabo a todos los niveles organizativos, es fundamental para una buena gestión y un buen compromiso de las

acciones y actividades que se impulsan con los objetivos variados como los de afiliación, participación y reactivación del potencial humano de una organización como AUGC.

13.1 Objetivos para Acción Asociativa 2017 / 2021

I. Impulso definitivo a las vocalías de Unidad.

Se trabajará con una calendarización clara en la implantación definitiva de las vocalías de unidad en todas las Delegaciones Provinciales con charlas y aproximando la experiencia recopilada por parte de la JDN a todas las Delegaciones Provinciales en esta materia.

La definitiva puesta en marcha del “Documento Marco sobre Vocalías de Unidad” es objetivo prioritario de esta candidatura a Junta Directiva Nacional al entender, desde la experiencia y el análisis de los datos proporcionados lanzados desde el Plan Estratégico de AUGC y concluido, como parte fundamental en la cohesión de la estructura organizativa

de AUGC y como la forma ineludible de acercar nuestra labor a las Unidades, Especialidades y Escalas.

II. Campañas de afiliación, generales y concretas.

No solo son necesarias las campañas de afiliación generales en los periodos como fin de año en el que, con ocasión del vencimiento del periodo anual de seguros y cuotas, los compañeros y compañeras aprovechan para renovar o cambiar de asociación. Debemos continuar incidiendo en esta campaña anual, ya que de no hacerlo cometeríamos un error, en la que buscaremos la mejores fórmulas promocionales de llegar a un mayor número de compañeros y compañeras en todo el territorio nacional, en colaboración con la Secretaría de Finanzas de la JDN y el resto de Delegaciones Provinciales.

Igualmente, desde ésta candidatura, consideramos que debemos trabajar más próximos a las necesidades de las Delegaciones en materia de afiliación, ya que ninguna Delegación es igual y cada una tiene una problemática que, por motivos específicos, necesitan



del apoyo de la organización para impulsar la afiliación en su Provincia, siempre desde el principio de igualdad. Por tanto, a requerimiento de las delegaciones afectadas, o en su caso de las Federaciones como entidad superior organizativa, y estudiando las necesidades expuestas por parte de la JDN, se impulsarán campañas específicas y concretas con éste fin, coordinadas siempre desde la propia Sec. de Acción Asociativa de la JDN.

III. Bienvenida y fidelización del Asociado/a.

Una de las responsabilidades de la Acción Asociativa es el seguimiento de la afiliación, coordinando una bienvenida a los/las nuevos/as afiliados/as y la fidelización continua de quienes formamos parte de AUGC como afiliados/as.

Se diseñará, por parte de ésta Secretaría de Acción Asociativa, en coordinación con la Secretaría de Organización, un *Plan de Seguimiento de la Afiliación* donde se incluirán ideas para la bienvenida de los afiliados a niveles Provinciales, su seguimiento y la evaluación de la satisfacción de los afiliados/as mediante el desarrollo del Buzón del Afiliado.

IV. Realizar Jornadas anuales de Acción Asociativa.

Se realizarán en periodo anual Jornadas de Acción Asociativa de AUGC donde los responsables de la gestión de ésta materia a todos los niveles de la organización, federal y provincial, coordinados por la Secretaría de Acción Asociativa Nacional, podamos poner en común ideas, inquietudes y pretensiones con el fin de alcanzar los objetivos comunes a realizar en el año siguiente así como realizar planes de Acción conjuntos.

Entendemos que cada Delegación debe fomentar la creación de su propia Secretaría Provincial de Acción Asociativa, ya que la importancia que los planes que se puedan poner en común con sus objetivos específicos deben ser coordinados de forma concreta por una persona, ya que el sobrecargar de trabajo a otros miembros de JDP's con éstas labores es desvirtuar los objetivos de la organización en ésta materia.

Por ello daremos importancia a las ***Jornadas Anuales de Acción Asociativa***, como medio en la puesta en común de los objetivos de la organización en materias como afiliación, gestión de vocales, gestión de quejas, ruegos y preguntas, etc.

V. Gestión de ofertas y promociones colectivo AUGC.

El principal objetivo en ésta cuestión es la búsqueda de las mayores, y mejores ofertas para nuestro colectivo, en consonancia con la mejor comodidad para el usuario de AUGC,

Por ello articularemos un espacio web que facilite el acceso de nuestros afiliados y afiliadas a las ofertas y promociones, tanto desde nuestra propia plataforma web (www.augc.org) como desde la APP de AUGC. En dicha plataforma web de ofertas se pretende incorporar filtrado por provincias y localidades, cupones descuento, ofertas por temática, sistema de descuentos con acumulación de dinero, etc., queremos un sistema dinámico desde donde no solo se acceda a las diferentes ofertas, si no donde sea fácil y dinámico.

lanzarán anualmente un listado de los objetos más comunes de merchandaising para que las Delegaciones Provinciales puedan recurrir a la adquisición de éstos objetos al mejor precio.

Pág. 38

VII. Impulsar planes para compañeros y compañeras retiradas.

Entendemos que los compañeros y compañeras que pasan a la situación de retirado son fundamentales como parte de nuestra organización, por ello se crearán desde la Secretaría de Acción Asociativa, planes específicos de ocio para éste colectivo interno de AUGC como viajes, ofertas y promociones específicas para ellos/as.

Del mismo modo, en colaboración con la Secretaría de Asuntos Jurídicos, se trabajará en recopilar información específica para dicho colectivo necesitado de asesoramiento, en cuestiones como ISFAS, Socorros Mutuos, etc

14.- Asuntos Jurídicos



Eugenio Nemiña Suarez, Secretario de Asuntos Jurídicos en funciones y Vocal Titular del Consejo de la Guardia Civil.

Es Guardia Civil destinado en Seguridad Ciudadana en el Puesto Principal de Arteixo (A Coruña).

Todos y todas sabemos, y estamos muy concienciados en nuestra organización, que los Servicios Jurídicos son seña de identidad de AUGC, además de servicio clave y esencial para la defensa e impulso de los intereses y derechos de nuestros afiliados y afiliadas, y por tanto, de todos los guardias civiles.

14.1. Objetivos para Asuntos Jurídicos 2016/2020

Desde la Secretaría Jurídica impulsaremos una serie de cambios en la organización de este importante servicio que prestamos a nuestros afiliados y afiliadas.

Por un lado, y tras el estudio de los distintos contratos que las Delegaciones de AUGC mantienen con los letrados provinciales, donde se han detectado discordancias leves pero que deben ser reconducidas para una mayor eficiencia de los recursos, se va a proceder a la elaboración de un contrato base para los letrados que prestan sus servicios para AUGC. Asimismo, se debe proceder a integrar en los nuevos contratos, el acuerdo assembleario consistente en la supresión de la modalidad de defensa laboral que nos presta la compañía DAS, lo que evitará las duplicidades que existen hoy en día con dicha cobertura. El margen temporal para llevar esto a efecto, será el 01 de enero de 2017.

Por otro lado, un problema que se está detectando actualmente es la sobrecarga de consultas al Secretario Asuntos Jurídicos de la JDN, que en ocasiones son repetidas.

Para evitar éstas situaciones, la intención es impulsar la coordinación dentro de esta área, creando para ello un Grupo jurídico, bajo la dirección del Secretario Jurídico Nacional, compuesto principalmente por Secretarios jurídicos provinciales en número reducido, que gestionará la información jurídica de forma más eficaz y eficiente. Este grupo será el encargado de dar soporte jurídico a todas las dudas planteadas por las Delegaciones, tanto las propias como las derivadas de los afiliados/as de base.

Por supuesto, este grupo se encargará de dar soporte sobre cuestiones de un nivel o exigencia jurídica mínimo o de primera consulta, y para nada suplirá la labor de los letrados provinciales.

Asimismo, y aprovechando esta medida, este grupo se encargará de elaborar mensualmente unas FAQ, que se nutrirán de las dudas que se hubiesen planteado, y las cuales fijarán unos criterios interpretativos mínimamente uniformes, consiguiendo con ello un traslado eficaz del conocimiento, la disminución de la carga de trabajo, y la reducción del tiempo de espera de la respuesta jurídica. Dichas FAQ se remitirán a las delegaciones para que puedan contar con una referencia a la que dirigirse para consultar en caso necesario.

Impulsaremos jornadas y seminarios de formación jurídica, para Secretarios Jurídicos y para Letrados.

Como todos sabemos, hoy en día las redes sociales son imprescindibles en la transmisión de la información. AUGC no es ajeno a ello, y las utilizamos profusamente, creando grupos específicos y generales donde se intercambia información (Whatsapp y Telegram). No obstante, hemos detectado que un gran número de preguntas e hilos se pierden pasados unos días, y se repiten las mismas consultas. Por ello se ha creído necesario potenciar otros sistemas, como podría ser el foro y que tan buenos resultados dio anteriormente, ya no solo por lo práctico de las consultas a realizar, sino por lo sencillo de seguir los hilos y la consulta de dudas anteriores, donde no solo pueden estar colgadas las dudas, sino también las respuestas y diversos impresos formularios a utilizar.

Imprescindible resulta hoy mantener unos servicios jurídicos sin que los mismos tengan o reciban una formación. Así pues, y en colaboración con la Secretaria de Formación

Nacional, se implementarán jornadas y seminarios de formación jurídica, intentando que la misma tenga dos vertientes: una destinada a los Secretarios jurídicos, y otra a los abogados de las Delegaciones. Se intentará con ello establecer una coordinación dentro del área jurídica.

Importante sería establecer un método de transferencia del conocimiento jurídico entre los letrados de las Delegaciones provinciales. Como sabemos, tenemos abogados en varias provincias que llevan con nosotros muchos años, y que han adquirido una gran experiencia en nuestra materia. Sin embargo, existen otros letrados que llevan menos tiempo ente nosotros. Pues bien, se trataría de que los primeros trasladaran esa experiencia a los segundos. Para ello se intentará establecer reuniones, bien puntuales o bien periódicas, donde se abordarán cuestiones jurídicas de carácter general donde se trasladará la operativa jurídica más idónea, o la que mejores y mayores resultados haya obtenido, todo ello desde la óptica de los abogados más experimentados de AUGC, a fin de poder transmitir esa experiencia a los letrados menos experimentados.

15.- Formación

Prevención de Riesgos Laborales



Manuel Moya Segura, Secretario de Formación y Salud Laboral en funciones, Vocal Titular del Consejo de la Guardia Civil.

Es Guardia Civil destinado en los Equipos de Atestados de la Plana Mayor del Subsector de Tráfico de León.

La formación de nuestros afiliados y afiliadas, la Prevención activa y pasiva de los Riesgos Laborales que los guardias civiles afrontamos en el desarrollo de nuestra labor policial, es para AUGC un objetivo de primer orden, por ello:

15.1. Objetivos para Formación 2016/2020

Desde la Secretaria de Formación seguiremos desarrollando las acciones formativas que nos marcamos en el Plan Estratégico de AUGC.

Se continuará, en su consecución, y dirigido a los respectivos cargos representativos, con la formación transversal en cada uno de los ámbitos asociativos, por medio de las jornadas conjuntas de la Secretaría de Formación con el resto de las Secretarías de la JDN, en aras de una mayor coordinación y eficiencia de los diferentes ámbitos de la Organización.

Y por otro lado, seguiremos incidiendo en las acciones precisas para dar continuidad al plan de Formación Continua que desde hace dos años venimos implantando aunando por tanto, acciones formativas de tipo profesional junto con los cursos del idioma inglés, en sus diferentes niveles. Para ello seguiremos invirtiendo recursos provenientes de las

subvenciones que cada año convoca el Ministerio del Interior, que si bien son exiguas, permiten amortiguar los efectos económicos negativos que sobre las Delegaciones provocan los casi mil quinientos peticionarios de alguna acción formativa de los más de 20 cursos que se han ofertado en este año 2016.

No obstante lo anterior, AUGC en general, y esta Secretaría en particular, debe dirigir sus esfuerzos hacia el objetivo de ser capaz de implantar acciones formativas, sobre todo de temática profesional y jurídica, de su propiedad, creadas bien a través de convenios con profesionales del derecho, bien a través de los recursos humanos de que dispone la organización. Ello provocará un flujo continuo de actividades formativas hacia los afiliados, independientemente de la temporalidad de los planes de formación continua. Ello supondría “colgar” todas las acciones formativas propias en una página web, que bien podrá ser la web nacional o bien una dirección web independiente, y con ello poder ser visionados en cualquier momento por los afiliados.

El fin último de ello, en un futuro no muy lejano, sería la creación de un Instituto de Estudios Policiales, el cual debería dirigir sus esfuerzos en abordar y ahondar sobre cuestiones referentes a la seguridad pública, a través de estudios, seminarios, jornadas, Congresos, etc.

Impulsaremos acciones formativas de temática profesional y jurídica.

Esperamos también poder dar continuidad al Congreso de Derecho Militar que se celebra este año 2016, en colaboración con la Universidad Europea de Madrid, dando lugar a la visibilización de una rama del Derecho altamente desconocida para el común tanto de los profesionales jurídicos como del público en general. Tales eventos no cabe duda de que generan un prestigio dentro de la comunidad tanto académica como social, suponiendo asimismo la imbricación de la Asociación dentro de la sociedad, superando con ello lo estrecho del campo de juego que permanentemente nos quieren imponer desde ciertas instancias.

También con esta Universidad tenemos firmado convenios en condiciones ventajosas para efectuar los estudios universitarios conducentes a la obtención de los grados en Derecho y Criminología, que establecen una amplia convalidación de créditos, variando la misma en función del empleo obtenido en la Guardia Civil. Renovaremos el mismo e intentaremos hacerlo más atractivo para nuestros afiliados, ello sin embargo no rebajando el nivel de exigencia de los estudios. Se ha de procurar que los mismos sean aptos tanto para su utilización interna, como medio de promoción profesional, como para su utilización externa, como futuros abogados o criminólogos, y para ello resulta imprescindible un cierto nivel académico.

15.2. Objetivos para Prevención de Riesgos Laborales 2016/2020

La Guardia Civil se niega a reconocer a las asociaciones la representación efectiva en materia de riesgos laborales. La Directiva Europea recoge una serie de derechos en ésta materia a los representantes de los trabajadores y si bien, en estos 4 años desde la JDN se han impulsado denuncias ante la comisión, esta (posiblemente



por la sobrecarga de trabajo), ha considerado que son asuntos que deben resolver los tribunales internos. Por ello, se elaborará un estudio de cada uno de los incumplimientos en materia de representación en materia de RRLL e instaremos que se cumpla para abrir la vía judicial y, con ello, conseguir la efectiva representación a la que se tiene derecho.

16.- Comunicación



*Juan Antonio Fernández Hernández,
Secretario de Comunicación en funciones,
Vocal Suplente del Consejo de la Guardia
Civil.*

*Es Guardia Civil destinado en el
Destacamento de la Agrupación de Tráfico
de La Laguna, Subsector de Tenerife.*

Comunicar, no sólo por nuestros medios propios, si no por medio de prensa escrita, televisiva o radiofónica, por redes sociales o mediante comunicados, es fundamental para una organización como la nuestra cuyo objetivo

es hacer partícipe a la sociedad de la problemática y necesidades de un colectivo como el de los guardias civiles.

16.1. Objetivos Comunicación 2016/2020

Desde la Secretaría de Comunicación se continuará avanzando en el Plan Integral de comunicación durante los próximos cuatro años, y mejorando la consolidación de los progresos alcanzados, como la edición de la **revista trimestral AUGC** y su envío a las Unidades del Cuerpo.

Se continuará mejorando el **portal web**, creando canales de comunicación dinámicos de uso interno y la creación de apartados específicos para uso de cada delegación con la que mejorar la comunicación externa.

Se continuara con la edición del **Boletín Digital**, el cual potenciaremos - en la línea de trabajo entre Secretaría expresada en el presente programa - en coordinación con la Secretaría de Acción Asociativa, para que nuestro boletines no falten en los tabloneros asociativos de las unidades del Cuerpo.

Señalemos como acción novedosa, la puesta en marcha de una **aplicación para móviles (APP)** en sistemas operativos tanto Android como iOS (Apple) que nos permita aumentar nuestro impacto dentro del colectivo de la Guardia Civil.

Debemos ser realistas, y enfrentarnos a la progresiva pérdida de protagonismo que padece en general, la información laboral. Además, la creciente complejidad de nuestro colectivo, nos lleva a también a construir relatos más diversos en los que se sientan representados todos los afiliados/as.

La complejidad de nuestro colectivo nos lleva a construir relatos que representen a nuestros afiliados/as.

Ambas cuestiones nos llevan a la importancia de que la **formación** en comunicación, continúe estando presente en nuestra organización, tal y como ya se realizó en el pasado un curso de comunicación y expresión oral con jornadas en tres localidades diferentes, León, Madrid y Sevilla; los siguientes **cursos de formación** irán encaminados a la comunicación y control de las **redes sociales**, cómo transmitir, a qué hora, cómo gestionar una crisis, etc... De la misma manera, y con el fin de unificar criterios se creará un **“PROTOCOLO DE COMUNICACIÓN PARA REDES SOCIALES”** como herramienta permanente de consultas y mejora de la comunicación en las redes sociales.

Se ha trabajado en **la edición de un libro** independiente sobre los suicidios en la Guardia Civil, “¿Todo? Por la Patria” que se presentará durante el 7º Congreso y **se editará otro libro** sobre la historia reciente de AUGC.

En el apartado audiovisual se editará **un vídeo representativo** de nuestra organización, el cual será lo más atemporal posible, para dar a conocer nuestra organización al exterior y nos muestre como referente que somos y la representación que ostentamos.

17.- Relaciones Institucionales



Juan Liebana Sancalixto, Secretario de Relaciones Institucionales en funciones y Vocal Titular del Consejo de la Guardia Civil.

Es Guardia Civil destinado en el Grupo Cinológico, especialidad de detección de explosivos, de Valencia.

La línea de trabajo que proponemos para los próximos años, viene marcada por el anterior periodo, donde, con independencia política y neutralidad, AUGC, respetando el pluralismo inherente

a segmento social tan diverso y defendiendo el prestigio, buen nombre e imagen dignidad de la Guardia Civil ha conseguido posicionarse, como interlocutor cualificado, en ámbitos donde se discuten o abordan cuestiones que afectan, directa o indirectamente, a los intereses legítimos de los guardias civiles y sus familias; según marcan nuestros Estatutos.

Siendo así, sostenemos la vigencia de nuestro proyecto que incluye **tres estrategias** que se retroalimentan entre sí, pero que tienen entidad propia y que son tendentes a ganar influencia en el entorno; más derechos y la plena ciudadanía:

a) El desarrollo del proyecto de implantación iniciado en el periodo anterior en la totalidad del territorio nacional, que es una estrategia de impacto, de construcción de una estructura que convierte las relaciones institucionales de AUGC en herramienta para el cambio capital social, y de representatividad que nos dota del protagonismo necesario en distintos sectores sociales.

b) Dar visibilidad a AUGC estableciendo, manteniendo y fomentando las relaciones con instituciones españolas de ámbito estatal, autonómico y local. Además de otros ámbitos internacionales.

c) La incidencia en políticas que afectan a los intereses legítimos de los/as guardias civiles, desde una dinámica basada en la elaboración de propuestas constructivas, articuladas y contrastadas técnicamente, que recojan las necesidades y demandas del colectivo.

17.1. Objetivos Relaciones Institucionales 2016/2020

- Promover aquellas acciones que permitan la aportación y optimización de los recursos necesarios para el desarrollo del plan de implantación de la estructura de trabajo de la Secretaría nacional de relaciones institucionales.
- Promover la estrategia y coordinación en materia de relaciones institucionales, al igual que aquellas acciones orientadas a la formación en materia de relaciones institucionales a representantes de AUGC.
- Aumentar la acción representativa en el ámbito institucional, estableciendo y fortaleciendo el diálogo y la concertación a todos los niveles con sectores sociales que nos permitan



influir para alcanzar avances sustanciales en el estatuto actual del Guardia Civil y en los futuros diseños de la seguridad y defensa, del Estado y de los procesos de reforma y modernización del modelo policial español.

- No renunciar a la internacionalización y colaboración

con sindicatos nacionales. La pertenencia de AUGC a EUROCCOP ha sido cuestionada (por la Dirección General de la Guardia Civil) al identificar que la misma posibilita la relación de la asociación con organizaciones policiales de países europeos, que son policías civiles o están configurados como sindicatos. Nadie puede desconocer que las políticas de seguridad y defensa europeas avanzan hacia una confluencia de interés, planteamientos y compartición de medios humanos, técnicos y materiales, y de diseño de estrategias comunes para afrontar los riesgos emergentes de seguridad. Entendiendo que detrás de

esta decisión está, por tanto, el efectivo ejercicio del derecho de asociación profesional, AUGC con otras organizaciones internacionales de su mismo carácter. AUGC mantiene su empeño en ejercer un derecho y de tener la posibilidad real de contacto, relación, colaboración con otras policías del entorno europeo, con las que se han de compartir posicionamientos sobre problemas de carácter social, económico y profesional.

- Promover la eficiencia del mecanismo propositivo existente para atender y dar respuesta a necesidades del colectivo en los correspondientes procesos tramitación de Proyectos de ley y cualquier otra norma de ámbito internacional, estatal, autonómica o local.

18.- Coordinación Sectorial

Los tres últimos años de funcionamiento de la Secretaria de Coordinación Sectorial han demostrado una amplia cobertura de trabajo que ha permitido agrupar realidades laborales y problemáticas específicas, que el propio devenir del colectivo de guardias civiles lleva reclamando. Esto nos ha permitido acercarnos a compañeros y compañeras con muchas carencias laborales y trasladar a organismos externos e internos cuestiones de interés lo que ha posicionado a esta Secretaria en una espiral continua de trabajo que requiere de una inserción en el organigrama de los Estatutos de AUGC, lo que dotaría a su contexto de representación asociativa el lugar más estable y de continuidad:

Objetivo primario: inserción de la **SECRETARIA DE COORDINACIÓN SECTORIAL EN EL ORGANIGRAMA DE LOS ESTATUTOS** internos de AUGC.

18.1.- Objetivos para la Secretaria de la Mujer 2016/2020

La Secretaria de la Mujer sin perder su principal objetivo de integración de la mujer guardia civil como colectivo más discriminado en nuestro ámbito laboral (*mayor índice de absentismo, mayor índice de acoso sexual, menor representación en un sistema de acceso y promoción profesional cuanto menos sospechoso de discriminación por razón de género en función de las estadísticas, etc.*) debe abarcar un arco más acorde a las circunstancias donde sin duda alguna la conciliación laboral ha pasado a formar parte de un problema interdisciplinar y donde cada vez más hombres pasan a reivindicar su lugar.

De cara a esta próxima candidatura pretendemos consolidar además aspectos de representación en clave de género como apuesta de futuro tanto en la estructura interna de AUGC como a nivel de la propia DGGC donde sin duda la cuestión de género, igualdad y conciliación como derechos laborales sigue siendo una asignatura pendiente y pospuesta año tras año.

Por todo ello desde la Secretaria de Coordinación Sectorial afrontamos **cuatro retos** a futuro en los próximos cuatro años, dos de ellos continuación del trabajo realizado:

- Sustitución de la denominación de “Secretaría de la Mujer” por “**SECRETARIA DE IGUALDAD**”.

- Instar no solo a la DGGC sino a los organismos relacionados con la igualdad de oportunidades a la aplicación de las **ACCIONES POSITIVAS** enmarcadas dentro de la propia Ley Orgánica de Igualdad y recientemente en la Ley de Personal de la GC (art 5). La Guardia Civil sigue siendo entre las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad la policía con la estadística más baja de representación de mujeres. Su escaso 6% de un colectivo de unos 78.000 efectivos es por sí mismo un contundente indicador de la discriminación que padecen desde hace 27 años las mujeres guardias civiles. Por ello seguimos abogando entre otras, por la reserva del 50% de plazas para garantizar el acceso en igualdad a un entorno laboral masculinizado y sin proyecciones reales de alcanzar cotas equilibradas de presencia entre sexos que puedan ir garantizando igualdad de oportunidades en ascensos, promoción, formación, etc.
- Realizar las acciones necesarias para la integración de una **COMISION DE IGUALDAD** en el seno del Consejo de la Guardia Civil.
- Solicitar el cumplimiento de la Orden General N° 1694 de 21/01/2008 donde se establece la obligación de incluir **INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO** en el procedimiento de elaboración de disposiciones de carácter interno. Este aspecto es básico para primero detectar posibles discriminaciones de género y erradicarlas, visibilizando las barreras y obstáculos en la igualdad de trato y oportunidades aplicables al acceso, ascenso, promoción profesional, enseñanza y formación, etc.

18.2.- Objetivos para las Especialidades 2016/2020



Las especialidades están integradas en el trabajo de representación de AUGC, sin embargo todavía queda mucho por hacer en materia de vocalías y establecimiento de un protocolo de trabajo. Esto sin duda afronta un trabajo multidisciplinar que abarcaría las relaciones con las distintas Juntas directivas Provinciales, nos referimos a sus vocales.

La problemática de las especialidades suponen un acometimiento diario en las acciones de reivindicación a todos los niveles ya sean institucionales, de carácter interno, de Consejo de la Guardia Civil, de las Jefaturas de especialidades, de las distintas administraciones, etc., y es aquí donde pretendemos poner el acento del trabajo en los siguientes años.

Por todo ello desde la Secretaria de Coordinación Sectorial afrontamos **cuatro retos** a futuro en los próximos cuatro años:

- Creación de la **SECRETARIA DE ESPECIALIDADES** dentro de la estructura de la Secretaria de Coordinación Sectorial.
- **CRECIMIENTO EN LA REPRESENTACIÓN** por parte de AUGC en las especialidades de la Guardia Civil.
- Establecimiento de un **PROTOCOLO DE TRABAJO** que incluya no solo los aspectos internos del desarrollo de la labor reivindicativa sino otros de importancia estratégica como la revisión de las denominaciones de las especialidades y destinos en las fichas de altas, actualización semestral de la información de la base de datos, etc.
- Afianzamiento de los **CANALES DE COMUNICACIÓN** entre los coordinadores de las especialidades y los/las Afiliados/as así como de las vocalías de las Juntas Directivas Provinciales.

18.3.- Objetivos para la Comisión de Oficiales 2016/2020

Una de las características de la identidad de AUGC sin duda alguna es su transversalidad, que entre otras cuestiones, implica la representación de todas las escalas en el trabajo y en la lucha de la reivindicación de los derechos laborales, económicos y sociales de los y las guardias civiles. Y esta será una prioridad para la futura JDN.

Una organización como AUGC se afianza en pilares de igualdad e integración y para ello debemos reforzar como una constante de futuro las Comisiones de Oficiales y Suboficiales.

La Comisión de Oficiales está realizando un importante trabajo de representación en el seno del Consejo de la Guardia Civil a través varios Grupos de Trabajo y de la Comisión Permanente de Destinos, lo que sin duda permite visibilizar el trabajo de los oficiales de AUGC en la Dirección General de la Guardia Civil; así mismo está realizando una gran colaboración con los Coordinadores de Especialidades en aspectos de gran calado como destinos y fichas de baremación; sin olvidar la campaña que se está confeccionando de cara a la futura integración de las escalas.

Por todo ello desde la Secretaria de Coordinación Sectorial afrontamos los siguientes **retos** a futuro en los próximos cuatro años:

- Integración en la **RED DE VOCALES** de las Juntas Directivas Provinciales.
- Desarrollo de campaña para la **INTEGRACIÓN DE ESCALAS**.

18.4.- Objetivos para la Comisión de Suboficiales 2016/2020

Con el mismo espíritu e impulso que en el apartado anterior, la actividad de la Comisión de Suboficiales se ha definido en los últimos años por su crecimiento de afiliación y por una mayor visibilización de acción en sus reivindicaciones. Así mismo su trabajo con las distintas Delegaciones provinciales permite una coordinación en los trabajos tanto internos de la organización como en los distintos Grupos de Trabajo del Consejo.

Por todo ello desde la Secretaria de Coordinación Sectorial afrontamos los siguientes **retos** a futuro en los próximos cuatro años:

- Integración en la **RED DE VOCALES** de las Juntas Directivas Provinciales.
- Potenciar la **UNIFICACIÓN DE EMPLEOS EN LA ESCALA DE SUBOFICIALES**. La Guardia Civil ya ha dado un paso con la unificación de las escalas de Oficiales en la nueva Ley de Personal, y este pudiera servir de referente para el planteamiento de la unificación de empleos en la escala de Suboficiales. Razones y argumentos sobran para justificar esta reivindicación y así las trasladaremos en la futura campaña a desarrollar.

18.4.- Objetivos para la Nueva Comisión de Cabos 2016/2020

AUGC desarrolla su trabajo en todos los ámbitos de diálogo y reivindicación, abarcando escalas, empleos, especialidades, género, etc. por ello se constituye como la asociación mayoritaria y la única que abarca todos los empleos de la Guardia Civil.

Recientemente AUGC se ha comprometido a recoger de una forma más específica aquellas cuestiones, reivindicaciones y carencias de Cabos, Cabos 1º y Cabos Mayores en sus respectivos destinos, abarcando cuestiones como Riesgos Laborales, la integración en la Orden de Jornada Laboral así como de Productividad, y hacerlo desde la perspectiva de permanencia y crecimiento profesional.

Para ello se ha conformado un equipo de representantes que coordinarán el trabajo que genere esta nueva etapa. Estos compañeros

están en la actualidad ocupando destinos de Cabos, Cabos 1º o Cabos Mayores y por tanto se encuentran al día de la realidad.

Por todo ello desde la Secretaria de Coordinación Sectorial afrontamos los siguientes retos a futuro en los próximos cuatro años:

- Crecimiento y **CONSOLIDACIÓN DE ESTA NUEVA COMISIÓN.**
- Perfilar y diseñar **LÍNEAS DE TRABAJO RELATIVAS AL ARTICULADO DE LAS SUSTITUCIONES/SUCESIONES DE MANDO** en paralela con la actual orden de Productividad.



EPÍLOGO

A lo largo del presente documento nos habéis dado la oportunidad de mostraros las acciones y líneas de trabajo sobre las que AUGC va a trabajar en los próximos cuatro años, si resultamos dignos de vuestra confianza. Y al igual que lo comenzamos, volvemos a poner un marcado énfasis, sobre la pieza fundamental de nuestra organización: *las personas que la componen y que con la mayor de las ilusiones, y una fuerte convicción, trabajan a diario para conseguir los retos que como organización nos marcamos.*

Y con esas premisas se ha elaborado el programa que ahora os presentamos por las personas que han pertenecido a la Junta Directiva Nacional hasta ahora, y que con la misma motivación han querido formar parte de la presente candidatura.

Sin embargo, desde el momento que aceptamos nuestro compromiso para remar juntos por el cambio en la Guardia Civil y convertirla en una institución verdaderamente democrática, somos sabedores que, al igual que todo tiene una fecha de inicio, también la tiene para finalizar.



Nuestra compañera y amiga **Pilar Villacorta** no nos va a acompañar en esta nueva etapa. Renuncia a continuar al frente de la Secretaría que brillantemente ha liderado durante los últimos siete años. Causas sobrevenidas y ajenas a su voluntad le impiden ejercer como representante con la dedicación y tesón que se merecen nuestros afiliados y afiliadas. Un gesto a la altura de una persona responsable y con altura de miras. Ahora le toca atender esos condicionantes que la realidad le ha mostrado de improviso y debe dedicarse por completo a su ámbito personal y familiar.

Su trabajo sin descanso, su dedicación, entereza, firmeza y responsabilidad ha hecho que todos y todas, en mayor o menor grado,

nos hayamos beneficiado de su entrega. Muchos compañeros y compañeros de manera directa, otros nunca seremos conscientes de ello. Lo que está claro es que Pilar ha peleado por todos nosotros y por mejorar nuestras condiciones laborales, por hacer que la democracia triunfe frente a déspotas que más de una vez se quedaron sin palabras al tener frente así a una mujer para la que no estaban preparados en su formación y maneras de pensar avanzadas.

La consolidación de la Secretaría de Coordinación Sectorial, el trabajo desarrollado para la visibilización de los problemas de las mujeres en la Guardia Civil, el trabajo realizado para que las especialidades tengan su hueco reconocible en nuestra organización, de la misma manera que las diferentes escalas y empleos del Cuerpo, los cientos de propuestas y borradores sobre normativa revisados y modificados, son solo algunos de los ejemplos de su esfuerzo.

Pilar ha peleado por hacer que la democracia triunfe frente a déspotas que se quedaron sin palabras al tener frente a sí a una mujer para la que no estaban preparados.

Personas como ella dan sentido y empuje a continuar en la lucha. Por este motivo vamos a continuar con orgullo construyendo la Guardia Civil que nos merecemos, sobre la base firme que nos deja nuestra compañera Pilar; no nos vamos a conformar con otra cosa.

Terminamos éste programa de candidatura con un deseo: que Pilar, junto a su familia, supere los retos a los que ahora se enfrenta para que cuando se encuentre preparada pueda incorporarse, si así lo desea, a nuestra organización, que es la suya, como la representante reivindicativa que es.

Pilar ha trabajado, y por tanto está presente, en el programa que os presentamos. Ahora nos toca trabajar para que cuando ese anhelado regreso se produzca - *ojalá así sea* - se sienta orgullosa de los avances que entre todos y todas hayamos conseguido.

----- oOo -----

PROGRAMA DE CANDIDATURA

Comprometidos con el cambio

7º CONGRESO NACIONAL

ASOCIACIÓN UNIFICADA DE GUARDIAS CIVILES

