



AUGC

Asociación Unificada de Guardias Civiles



AUGC EN EL DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER



NOVEDAD:

Síguenos en  y 

TURNOS DE TRABAJO.

Ante la inmovilidad de la DGGC, el Comité Confederal, máximo órgano inter-asambleas de AUGC, ha acordado una serie de medidas, con propuesta incluida, para desbloquear la situación. Ahora la pelota está en el tejado de la Administración. Lo que haga en este sentido condicionará la respuesta de los Guardias Civiles para este año.



I REUNIÓN DE SECRETARIOS JURÍDICOS

Con esta reunión, celebrada el pasado día 3, pretendemos que el servicio jurídico pueda ser mejorado en todos sus ámbitos tanto en los aspectos de gestión como de eficacia, y para lograrlo un primer paso es que se conozcan las propuestas e inquietudes de quienes ostentan estos cargos en las Delegaciones.

DIA INTERNACIONAL DE LA MUJER: PROPUESTAS DE AUGC

Las últimas décadas han venido motivadas por un gran fenómeno social que ha sido la integración de las mujeres en el ámbito laboral lo que ha conllevado una nueva realidad social que es la necesidad de compatibilizar conciliación familiar y laboral. Esta integración ha sido cuantitativa pero no cualitativa por ello se ha desarrollado numerosa normativa comunitaria y otras reformas legislativas para que la integración sea desde el principio de igualdad de trato y oportunidades y desde la perspectiva de género, lo que incluye retos y objetivos hacia una sociedad sostenible que tenga en cuenta las necesidades de las personas que la componen ya sean hombres o mujeres.

Y esas necesidades pasan por tres ámbitos: la vida con los demás, el trabajo remunerado y el tiempo de cada cual. La gestión laboral ya sea en el sector privado o público no puede obviar esta realidad y es motivo de normativa cuyo fin tiende cada vez más a equilibrar la compatibilidad entre familia y trabajo como método de resultados laborales satisfactorios.

La Guardia Civil se cree en la disposición de desmarcarse de esta obligación. Nos encontramos en momentos de cambios normativos que siendo de una gran importancia para el colectivo en general sigue siendo discriminatoria para la mujer en particular. Sigue sin contemplarse la elaboración de la normativa desde la perspectiva de género como marca la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y ello es parte del insistente entramado sexista de la Dirección General de la Guardia Civil.

Desde AUGC denunciemos la falta de un

informe de impacto de género que ponga sobre la mesa de debate la situación laboral de las mujeres guardias civiles. Sin duda alguna conceptuaríamos las discriminaciones por su nombre: segregación ocupacional, división sexual del trabajo, discriminación por razón de embarazo, acoso sexual, acoso por razón de sexo, discriminación de trato y oportunidades, etc.

La igualdad es un principio constitucional pero sobretodo es una condición de obligado cumplimiento, por lo que no debe quedarse en meras expectativas de "exposición de motivos", o de primeros artículos de intenciones, o de cuestiones



Nuestra compañera Pilar Villacorta y la Secretaria de la Mujer de CC.OO.

puramente relacionadas con situaciones de embarazo sino que debe abarcar toda la exposición de la normativa planteando alternativas reales a los obstáculos y para ello es necesario UN DEBATE sobre la situación actual de discriminación de la mujer en la Guardia Civil en toda su extensión: acceso, ascenso, promoción, salud laboral, formación, uniformidad, destinos, etc.; además debe hacerse con coherencia desde la formación adecuada en materia de género e igualdad y en relación directa con lo anterior, asumiendo la presencia de mujeres y representantes de las asociaciones profesionales en su desarrollo.

Y en esta lucha estamos en los grupos de trabajo donde desde AUGC se han identificado y trasladado varios puntos:

1º.-Que el desarrollo normativo en la Guardia Civil tenga en cuenta el uso de un lenguaje no sexista como herramienta útil para desterrar la desigualdad en un ámbito laboral ya de por si fuertemente masculinizado.

2º.-Que la Guardia Civil tiene como colectivo menos representado y más desfavorecido a las mujeres guardias civiles y debe proyectar sobre ellas una igualdad real y efectiva. Es un hecho que el escaso 5% de presencia de mujeres ya por sí mismo es un indicador de la discriminación de género que padece este colectivo en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y del que hace ya dos décadas no supera. No sería el primero que elabora un verdadero plan de integración de las mujeres que garantice su presencia en las academias de formación y consecuentemente en su colectivo laboral.

Se propone 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 en ascensos, promoción, formación, etc.

3º.-**Presencia equilibrada** entre mujeres y hombres en los órganos de evaluación.

4º.-**Formación** en materia de género e igualdad en los centros de enseñanza.

5º.-Aplicación de medidas reales y acciones positivas necesarias a favor de las mujeres al objeto de corregir situaciones de desigualdad respecto de los hombres, para lo cual se insta a la realización por parte de personal cualificado de un diagnóstico de situación que permita delimitar las barreras y obstáculos en la igualdad de trato y oportunidades aplicables al acceso, ascenso, promoción profesional, enseñanza y formación, etc.

6º.- Activación del Observatorio de la Mujer.

La igualdad laboral en la Guardia Civil, lejos de lo pudiera parecer ya una realidad no deja de ser un mero concepto jurídico formal. Necesitamos que las mujeres visibilicen su posicionamiento a través del asociacionismo y que se involucren en la lucha de sus derechos.

PROPUESTAS DE AUGC PARA UNOS TURNOS DE TRABAJO DIGNOS EN LA GUARDIA CIVIL

Con presión y negociación. AUGC sigue trabajando para que los guardias civiles dispongan de un régimen de jornada y de servicios dignos y en condiciones. Este es un objetivo irrenunciable para AUGC. Porque el ser un instituto armado de naturaleza militar, como tantas veces se nos repite, no puede implicar mantenernos discriminados y agraviados en las mejoras laborales de las que gozan el resto de policías e incluso militares.

Por ello ante la negativa de la Administración a aplicar los índices correctores al servicio prestado en horario nocturno y festivo, y adaptarse a cambio, otras medidas, como la compensación de los catorce días festivos del calendario laboral, el Consejo Confederal de AUGC, el máximo órgano de dirección entre asambleas, ha acordado en su reunión del 3 de marzo este paquete de reivindicaciones si la Administración quiere avanzar en unos turnos de trabajo dignos para los guardias civiles:

1º- La aplicación de los turnos debe tener en cuenta la salud del trabajador, y la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral; respetando en la medida de lo posible lo que al respecto recoge la Ley de Riesgos Laborales. La adecuada organización de los servicios no está reñida con lo anterior. De nada sirve establecer unos días de trabajo y otros de descanso si los servicios no siguen la cadencia necesaria para superar los cambios de ritmo biológico que supone el trabajo a turnos.

2º-Para ello y de entrada, se nombrarán los horarios de los servicios al menos, con la antelación suficiente y simultáneamente a la fijación de la cadencia del turno; nada impide –una vez que el sistema de turnos esté plenamente implantado- que esta previsión se haga de forma anual.

3º-En orden a impulsar estas condiciones, debe trabajarse para garantizar, salvo circunstancias sobrevenidas, dos fines de semana libres al mes para todo el personal sometido a régimen de turnos.

4º.- La conciliación de la vida familiar y laboral, también debe alcanzar a los inte-

grantes del Cuerpo que ostenten empleos de mandos en la Guardia Civil y personal de investigación en todas sus modalidades. Exceptuando los mandos que desempeñan específicamente la responsabilidad de jefe de unidad, en general los mismos deberían ajustar su prestación de servicio al régimen de turnos establecido; lo que además contribuiría a mejorar el potencial de servicio de las respectivas unidades.

5º.- Los turnos deben ser de ocho horas como mínimo, ya que de esta manera el funcionario se asegura un mayor tiempo de descanso semanal y no se afecta a las horas reales de prestación del servicio. Por tanto, se deben descartar turnos con menos horas realizadas por cada servicio.

6º.- Abundando en lo expuesto en el punto anterior, deben abordarse, al igual que ocurre en la mayoría de cuerpos policiales, varias modalidades de turnos de trabajo de manera que sean aplicables a la totalidad del personal que trabaja en este régimen de trabajo, y que las mismas sean consensuadas con asociaciones e integrantes de las unidades, equilibrando las preferencias del personal con el servicio a realizar.

7º.- Las unidades que actualmente se encuentren satisfechas con los turnos que realizan no deben ser obligadas a acogerse al nuevo sistema de turnos que se establezca.

8º.- Debe asegurarse un control interno eficaz, con participación de las asociaciones profesionales, que evite las interpretaciones erróneas de la norma e incluso las posibles arbitrariedades que se puedan dar en el nombramiento de los servi-

cios; asegurándose la certeza y evitando cambios de turnos, excepto ante circunstancias excepcionales debidamente tasadas, comprobadas por los escalones superiores de mando, y debidamente compensados, tal y como recoge el apartado cuarto del artículo 28 de la Ley Orgánica de derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil.

9º.- La Ley Orgánica 11/2007 establece que las asociaciones profesionales representativas deberán ser informadas y consultadas en el proceso de elaboración de leyes que afecten a las condiciones profesionales de los miembros de la Institución. El desarrollo de la jornada y horario de servicio no queda al margen de este precepto y se debe consultar e informar a las asociaciones representativas de la aplicación real de los turnos en las diferentes unidades.



I ENCUENTRO DE SECRETARIOS JURIDICOS DE LAS JUNTAS DIRECTIVAS PROVINCIALES

El pasado día 03 de marzo la AUGC organizó este encuentro en donde participaron los secretarios jurídicos de las distintas delegaciones. Con esta iniciativa se pretende que el servicio jurídico pueda ser mejorado en todos sus ámbitos tanto en los aspectos de gestión como de eficacia, y para lograrlo un primer paso es que se conozcan las propuestas e inquietudes de quienes ostentan estos cargos. Los motivos para este encuentro son muchos, pero podríamos resumirlos en tres principalmente:

La transformación de AUGC en asociación profesional de guardias civiles

El crecimiento de la afiliación, el liderazgo en el movimiento asociativo de la guardia civil y su posición en el entorno de las organizaciones que defienden los intereses sociales y económicos y profesionales de los miembros de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado

La voluntad de servicio a los afiliados, sus intereses demandas y derechos, para llevarlo a cabo con mayor eficiencia, para

ello es necesario una mayor coordinación, cooperación y colaboración de todos los recursos de naturaleza jurídica de la Asociación.

Con las tres premisas citadas a los asistentes se les expuso un PowerPoint® que el Asesor jurídico Nacional oportunamente comentaba para explicar en que iba a consistir el método de trabajo. En esta presentación se expuso al sistema D A F O como la herramienta que podría indicarnos la situación real en que se encuentra la organización. El objetivo de este análisis es que todas las partes involucradas en la actividad identifiquen las D: debilidades. A: amenazas F: fortalezas O: oportunidades.

Los asistentes se dividieron en cuatro grupos de trabajo donde cada uno analizo una de las partes mencionadas. El trabajo en común permite identificar una cantidad de ideas tres veces superior a la que generarían los mismos individuos por separado, cada individuo estimula las ideas de los demás y los resultados frecuentemente son híbridos de muchas contribucio-

nes.

Cuando se terminó el tiempo establecido para las aportaciones, un portavoz de cada grupo resumió las iniciativas que se habían generado. Posteriormente se recogieron todas las fichas de cada asistente para hacer las valoraciones oportunas y elaborar un documento donde quede de manifiesto cual es la situación actual en el ámbito jurídico y hacia donde se debe converger para mejorarlo.



En definitiva una experiencia positiva donde gracias al interés y esfuerzo de los asistentes se pudo llevar a cabo.

INSUFICIENTE Y RAQUÍTICA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO EN LA GUARDIA CIVIL

La oferta de empleo público para la Guardia Civil acordada por el Gobierno y publicada recientemente en el BOE es, para AUGC, claramente insuficiente y raquítica, poniendo en cuestión el modelo de pequeños puestos locales que aún pervive desde que la Institución fuera puesta en marcha por el duque de Ahumada a mediados del siglo XIX.

En concreto sólo se ofertan de acceso directo para 2011 162 plazas de las escalas de cabos y guardias civiles pero de este número hay que descontar las 81 plazas reservadas a los militares profesionales y de marinería. Se da la paradoja de que la convocatoria de plazas para oficiales de la Guardia Civil procedentes del Ejército se duplica, con lo cual hay prácticamente mas número de plazas convocadas para oficiales que para el resto de escalas, lo cual es obviamente un sinsentido y una pirámide invertida.

AUGC advierte que esta situación de reducción de efectivos tan drástico, frente a promociones de miles de guardias civiles los años anteriores, no se justifica por la crisis económica y los recortes presupuestarios y denota unos bandazos del Ministerio de Interior verdaderamente injustificables en una materia tan estratégicas como es la seguridad publica. Porque hay que señalar que la oferta de empleo de este año para el Cuerpo Nacional de Policía y la Guardia Civil es notoriamente inferior a la convocatoria de los cuerpos de policías autonómicos que en el caso de la Policía catalana, los Mossos, es para este año de 600 plazas.

Además para AUGC hacer frente a esta reducción, y las que seguro vendrán los próximos años, requiere poner en marcha de forma urgente un proyecto de concentrar agentes en grandes cuarteles para una mayor operatividad. Hay que recordar que

AUGC ha presentado esta propuesta ante el Consejo de la Guardia Civil, el órgano de representación de las asociaciones del Cuerpo ante su Dirección General, sin recibir contestación alguna.

AUGC señala, frente a la creencia de que el pequeño puesto acerca al agente al ciudadano, que supone un derroche de efectivos al tener a personal ocupado en tareas administrativas y de protección del edificio que quedaría libre para patrullas con una concentración en grandes cuarteles de área o compañía. Al derroche en medios humanos, AUGC suma el coste económico que supondría el cuidado de las sedes de los puestos, recordando el mal estado en que se hallan por su antigüedad. Además, la AUGC apuesta por el uso de las nuevas tecnologías para que la Guardia Civil pueda dar un servicio eficaz a los ciudadanos.