



**INFORME DE ANÁLISIS Y PROPUESTA DE
REESTRUCTURACIÓN DEL MODELO
POLICIAL ESPAÑOL PARA UNA SOCIEDAD
DEMOCRÁTICA DEL SIGLO XXI**

UN MODELO POLICIAL PARA EL SIGLO XXI

Edita:

Asociación Unificada de Guardias Civiles (AUGC)
Avda. de la Reina Victoria 37, 2º centro. 28003 Madrid.
Teléfono. 913 624 586 Fax. 915 337 011
Email. oficina-jdn@augc.org
Web. www.augc.org

**Septiembre de 2018 | Expuesto en comisión
parlamentaria del Congreso de los Diputados**

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	pág. 6
2. CONSIDERACIONES GENERALES	pág. 7
3. PROPUESTA DE AUGC PARA UN MODELO POLICIAL DEL S. XXI	pág. 10
3.1. Conveniencia o no de la unificación de las FCSE en un solo Cuerpo policial estatal.	pág. 10
3.2. ¿Qué criterios pueden ser útiles para una mayor colaboración entre FCSE?	pág. 14
4. LA MODERNIZACIÓN DEL CUERPO DE LA GUARDIA CIVIL	pág. 15
4.1. La eliminación de la dependencia de la Guardia Civil del Ministerio de Defensa	pág. 15
4.2. Homologación de las condiciones profesionales entre servidores públicos que desarrollan una misma función.	pág. 16
4.3. Homologación de las condiciones profesionales entre servidores públicos que desarrollan una misma función.	pág. 17
4.4. Necesidad de mayor transparencia en los procesos de gestión de los cuerpos policiales.	pág. 18
5.CONCLUSIONES	pág. 19
6.DESARROLLO DE LAS RESPUESTAS DE AUGC A LAS CUESTIONES PLANTEADAS POR LOS DIFERENTES GRUPOS PARLAMENTARIOS EN LA COMISIÓN PARA EL ESTUDIO DEL MODELO POLICIAL DEL SIGLO XXI DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS.	pág. 21
6.1. Grupo Socialista (GS)	pág. 21
6.2. Grupo Popular (GP)	pág. 26
6.3. Grupo Confederal de Unidos Podemos (GCUP-EC-EM) Grupo Socialista (GS)	pág. 28
6.4. Grupo de Ciudadanos (GCs)	pag. 34
7.BIBLIOGRAFÍA	pag. 37

INTRODUCCIÓN

En el año 2013, AUGC y SUP, como organizaciones mayoritarias en las Fuerzas y Cuerpos del Estado, elaboraron conjuntamente una propuesta de reestructuración del sistema español para su adaptación a un Estado moderno, democrático y europeo¹, que fue presentado a partidos políticos y agentes sociales de diferentes ámbitos, constituyéndose entonces, en una referencia en el análisis de la seguridad pública, ámbito en el que escasean las aportaciones emitidas desde el rigor y la claridad, en aras de señalar las verdaderas claves de una materia tan importante para la ciudadanía.

Transcurridos varios años del citado trabajo, se ve necesario actualizar el posicionamiento de la asociación decana mayoritaria, transversal y más representativa, en el Cuerpo de la Guardia Civil. Y hacerlo con la convicción de que si las sociedades evolucionan, los sistemas de seguridad deben estar de igual manera sometidos a procesos de revisión permanente. Es decir, los modelos policiales son dinámicos, porque deben adaptarse las necesidades de la sociedad, y no a la inversa.

A estos efectos, se ha elaborado la presente propuesta que ha sido inicialmente presentada en el Congreso de los Diputados, en el seno de la Comisión formada para el estudio del Modelo Policial del siglo XXI². Documento al que se anexan las respuestas por escrito a las cuestiones planteadas a AUGC, por parte de los integrantes de la mencionada Comisión.



**Asociación profesional
mayoritaria de la
Guardia Civil**



**Más de 30.000
afiliados**



**Cerca de 1.000
representantes**



**Más de 800 vocales en
puestos en toda España**



**Presente en todo el
territorio nacional**



**50 delegaciones
provinciales**

1. Esta propuesta está recogida en el documento “Un modelo de seguridad para el siglo XXI”.

2. Ver comparecencia del Secretario General de AUGC en la Comisión para el estudio del modelo policial del siglo XXI de la XII Legislatura, de fecha 19 de octubre de 2018.

Básicamente se pueden distinguir tres tipos de modelos policiales en nuestro entorno: el modelo francés, con una visión centralizadora o gubernativa de la seguridad pública que ha sido considerado como la representación más clara de los modelos militarizados (donde podemos incluir a España); en contraposición al modelo típico de los estados federales, que podríamos llamar de pluralidad de policías, cuyo ejemplo

más representativo lo constituye EEUU y, con claras diferencias, el de Alemania; y un tercero que sería el modelo netamente civil, con un carácter preponderantemente local, de marcado interés en la cercanía a la comunidad, que es el imperante en el mundo anglosajón.

Pero en esta división tradicional se están produciendo cambios e incluso convergencias entre los distintos modelos. Esto es debido, aunque sea difícil de admitir en el ámbito interno de cada país, a que todos los sistemas policiales - y España no es una excepción - por una u otra razón, se ven sometidos a procesos de crisis. Y la causa fundamental de ello, es que en todos están confluyendo dos tendencias en apariencia divergentes; y es que frente a procesos de descentralización que otorgan mayor protagonismo a los niveles regionales o locales, potenciando el concepto acuñado en Francia, de "policía de proximidad", se detectan otros claramente centralizadores, que persiguen un reforzamiento de los cuerpos estatales, sobre todo para enfrentarse al fenómeno de la globalización del delito.³ Por estas y otras circunstancias, el modelo policial español se encuentra ante retos

CONSIDERACIONES GENERALES

importantes. El primero que señalamos es si España está preparada para afrontar la cooperación que supone alcanzar uno de los objetivos fundamentales de la UE, como es el ofrecer a sus ciudadanos un espacio común de libertad, seguridad y justicia.

Porque nos estamos dando de bruces ante una realidad que ya está aquí, desde el momento en que la UE ha puesto en marcha un proyecto con una inversión inicial de 2000 millones para establecer una auténtica policía europea de fronteras, que debe disponer de 10.000 efectivos antes de 2020, y que en la práctica significa dar un tremendo salto, desde un Frontex, como agencia europea de mero intercambio de información entre países, a federalizar la vigilancia exterior de la UE, con la correspondiente cesión de soberanía, que eso supone para los países afectados.

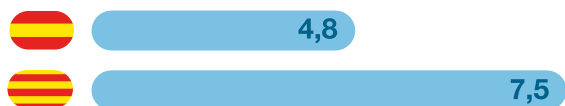
La segunda cuestión es el hecho derivado del propio desarrollo constitucional del Estado de las Autonomías; en el sentido de que no es descabellado pensar que puedan irrumpir otros cuerpos policiales en nuestro país, lo que, en la práctica, pondría en cuestión la propia sostenibilidad del sistema.

3. Gonzalo Jar Cosuelo, Modelos comparados de policía, año 2000.

Puntualizar en primer lugar, que desde AUGC entendemos que la existencia de policías regionales y locales, siempre que estén subordinadas en el desarrollo de sus actuaciones, a las directrices impartidas por el Gobierno de la Nación - al ser la seguridad una competencia exclusiva del Estado - puede ser un buen sistema organizativo para combatir una delincuencia que se adapta a velocidad pasmosa, a todos los niveles y estratos de la sociedad.

Comparación ratio policías/habitantes España-Cataluña

por 1000 habitantes



Podemos pensar por tanto que las posibles deficiencias de nuestro modelo policial no son tanto la existencia de diferentes cuerpos policiales, sino como coexisten. Porque desde luego, nuestro sistema de seguridad está mostrando síntomas de agotamiento. Ello es debido a que la duplicidad de competencias policiales y su deficiente distribución dibujan un panorama donde se aprecia en algunos casos, despilfarro de recursos, en otros, lagunas considerables y casi siempre descoordinación. Un dato para visualizar esta cuestión: la ratio de policías en España es de 4,8 agentes por mil habitantes; pues bien, en Cataluña, dada la superposición de varios niveles policiales, casi se dobla, con una tasa aproximada a 7,5 agentes, pero sin embargo los datos de criminalidad en esta Comunidad autónoma no son inferiores a los del resto del país.

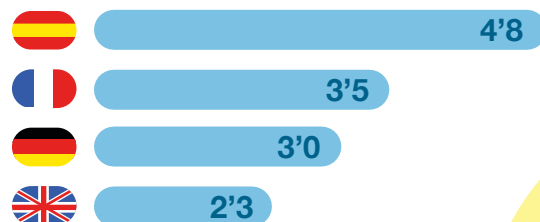
¿Podemos pensar por tanto, que la crisis de nuestro modelo policial es un problema de número? Aparentemente no lo parece si analizamos el número de policías, pues nuestro país con unos 250.000 agentes, ocupa el primer lugar en el ranking de policías por habitante, en Europa.

Sin embargo, estos datos de tasas policiales deben matizarse y considerarse otros pun-

tos de vista. Porque las crisis ya nombradas en otros modelos policiales, lo primero que pusieron de manifiesto fue el hecho de descubrir el exceso de personal policial que se dedicaba a tareas burocráticas.

Ratio de policías en nuestro entorno

por 1000 habitantes



Así, por ejemplo, en Reino Unido se constató que los agentes ocupaban entre un 45 y un 55% de su tiempo en labores administrativas. Tendencia que comenzó a invertirse cuando se llegó a la conclusión que la mayoría de estas tareas podrían ser desempeñadas sin ningún problema, por personal civil, con el consiguiente ahorro que supuso, ya que su sueldo suele ser la mitad que el de los agentes policiales.

Lo cierto es que, si se incluye el personal no profesional ocupado en tareas policiales, dichas magnitudes invertirían la relación que se ha venido estableciendo entre sistemas. Así en el Reino Unido, la ratio de policías por 1000 habitantes, actualmente en unos 2,3, pasaría a 8,8 si incluyéramos al personal civil de apoyo.

Sin embargo, en Francia, por ejemplo, si incluyéramos al personal civil, la densidad policial aumentaría solo de 4 a 6,6. Y siguiendo los modelos centralizados, en España, sumando a este personal, el incremento no sería significativo.

Ello se debe a que, a diferencia de la cultura anglosajona, en el área continental europea se ha tratado de buscar otras vías para tratar de cubrir las tareas burocráticas. Concretamente por medio de agentes en segunda actividad o reserva, en las que se encuentran los de mayor edad o los que han perdido condiciones psicofísicas. Esta

opción, que lógicamente también tiene ventajas e inconvenientes, ha tratado de llevarla a efecto en España, el anterior gobierno, enmarcado en un plan de modernización de las FCSE ⁴ para mejorar la calidad en la prestación de servicio y alcanzar la equiparación salarial entre policías, que se plasmó en el acuerdo de fecha 12 de marzo de 2018, negociado y firmado con las organizaciones representativas en Policía Nacional y en Guardia Civil.

Acuerdo que el actual ejecutivo ha asumido y está llevando a efecto, “salvo” en la cuestión de la recolocación del personal en segunda actividad y en reserva, donde nada parece haberse hecho; y ello pese a que existe una previsión presupuestaria aprobada a cargo de la SES, de 100 millones, para configurar estos puestos de trabajo. Estamos esperando a que se impulse, porque desde luego, ahora los pocos puestos de este tipo que existen ni siquiera están al alcance de todos, sino que son libremente designados por los mandos respectivos. En realidad, en España no se ha hecho nunca una auditoría rigurosa sobre los efectivos policiales que se dedican a tareas administrativas. AUGC estima que, de una plantilla actual de 77.574 servidores públicos, en el caso del Cuerpo de la Guardia Civil, aproximadamente un 11%, es decir unos 8.000 agentes, se dedican exclusivamente a servicios burocráticos, cuando apenas llegan a 500 los funcionarios civiles que trabajan en dependencias de la Guardia Civil.

Por último, para terminar estas consideraciones generales, queremos aludir a una cuestión que consideramos importante señalar y que, desde luego, a nuestro juicio, es preocupante. Nos referimos a que año tras año se incrementa la cifra de efectivos de la seguridad privada en relación con los efectivos de la seguridad pública, de manera que la seguridad privada ya ha superado ampliamente al cuerpo policial con mayor plantilla, la Guardia Civil, dato sumamente preocupante, sobre todo teniendo en cuenta que mientras la seguridad privada crece considerablemente, las FCSE sin embargo van disminuyendo. En este sentido España, con una ratio de 2,4 vigilantes de seguridad por 1000 habitantes, ya está en tercer lugar en el conjunto de la UE después del Reino Unido y Alemania.

Pero lo más llamativo, como ha reconocido recientemente la propia patronal del sector, es que un considerable porcentaje de la facturación del sector de la seguridad privada procede de contratos con la Administración Pública, y sus previsiones son aún mejores tras la aprobación de la nueva Ley de Seguridad Privada, que multiplica las posibilidades de negocio para dichas empresas a costa, como decimos, del erario público.

La deserción del Estado en una de sus tareas fundamentales, la de la seguridad pública, parece evidente y preocupante en toda Europa. Nuestra postura al respecto es que la seguridad privada debe auxiliar a la seguridad pública, pero en ningún caso puede suplantarla, y menos aún en espacios públicos estratégicos.

Ratio incluyendo al personal civil dedicado a tareas burocráticas (solo Guardia Civil y Policía Nacional)

por 1000 habitantes



8'8



6'6



5'0

4. FCSE: Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (Guardia Civil y Policía Nacional).

LA PROPUESTA DE AUGC PARA UN MODELO POLICIAL DEL SIGLO XXI

Realizadas unas consideraciones iniciales, vamos a exponer las medidas que AUGC propone encaminadas a mejorar en el futuro la eficacia de nuestro modelo policial.

1.
3.

Conveniencia, o no, de la unificación de las FCSE (Guardia Civil y Policía Nacional) en un solo cuerpo de policía estatal.

Para situarnos con cierta perspectiva, debemos señalar que fue durante la dictadura de Franco cuando se consolida una distribución estratégica de ambos cuerpos estatales, a modo semejante a como se estableció el despliegue de las Fuerzas Armadas, es decir, eran policías de ocupación, divididas y fraccionadas: a grosso modo, la Guardia Civil era competente en el ámbito rural, y la Policía Armada (antecedente de la Policía Nacional) en el medio urbano.

Una división del país, a efectos de seguridad, que podía ser útil en el siglo XIX pero que hoy es irrelevante, y que apunta, a nuestro juicio, a una de las mayores deficiencias de

las que adolece la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, que data de 1986, que es su incorrecta distribución de competencias.

En efecto, esta Ley Orgánica sigue dos criterios para dicha distribución: el geográfico y por materias. En cuanto al primero, decir que hoy es difícilmente justificable, ya que nadie puede explicar, como ejemplo de muchos otros, por qué localidades como Astorga o Jaca con menos de 15.000 habitantes son competencia de Policía Nacional y que en Torrevieja o Rivas Vaciamadrid, con más de 80.000 habitantes, la seguridad ciudadana corresponda a la Guardia Civil.



Desde luego, siguiendo el criterio exclusivo de la búsqueda de la mayor eficiencia, no existen argumentos de peso para mantener un modelo dual de FCSE. Ello, desde el momento en que la unificación supondría de entrada, acabar con las llamadas “guerras de policías” que suponen un mayor empleo de recursos, sencillamente porque se subordina el objetivo de la seguridad a las exigencias corporativas de unos u otros.

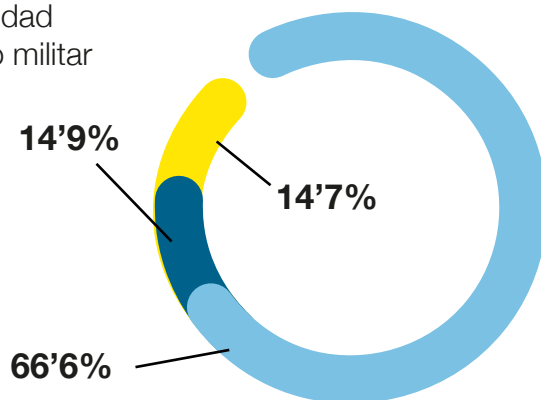
Por supuesto que también existen argumentos en contra de la unificación. Quizás el que más se esgrime es que el actual modelo duplicado consigue evitar los riesgos de concentrar demasiado poder en una sola “super-policía”. Criterio que desde luego no parece muy aceptable en la España del siglo XXI. En primer lugar, porque supondría aceptar que en un Estado de derecho donde rige la división de poderes, no existen resortes democráticos para controlar a su propia policía; y en segundo lugar porque ello quedaría relativizado en el marco de la tendencia actual en España, que camina hacia diferentes y descentralizadas estructuras policiales.

En realidad, más que un motivo, la mayor dificultad para la unificación de los cuerpos estatales sea que uno de ellos, la Guardia Civil, es una policía militarizada. Lo cierto es que por encima de motivos más aparentes que objetivos no se ha podido acreditar que el carácter militar de la Guardia Civil sea un ingrediente que añada más eficacia, ni que la ausencia de este carácter en la Policía Nacional suponga un hándicap para ésta.

Encuesta sobre desmilitarización

que la Guardia Civil sea un cuerpo de seguridad pública civil y no militar

- Indecisos
- A favor
- En contra



La cuestión real es que la Guardia Civil, por estar militarizada, no es que sea más eficaz, sencillamente es más barata. La ecuación económica es bien simple: hablamos del mayor cuerpo de seguridad, pero que soporta peores condiciones laborales y económicas. Y cerramos el círculo con la prohibición de derechos, como el de libertad sindical que, a fin de cuentas, es la única herramienta realmente útil para avanzar en la consecución de estas condiciones sociolaborales. Debate que es necesario contextualizar, porque la discusión sobre uno o varios cuerpos estatales no es exclusiva de España. Por ejemplo, en un modelo parecido, en Francia, también ha existido la polémica sobre unificar la Gendarmería con su policía nacional. Debate que ha ido bajando en intensidad cuando se han ido equiparando las condiciones económicas, de calidad de vida y de prestación del servicio, entre policías civiles y militares⁵. Salvando las distancias, ya que la Gendarmería holandesa no es una policía integral (por ejemplo, no tiene competencias en seguridad ciudadana), algo simi-

5. La aproximación de las condiciones de trabajo de ambos Cuerpos se debió básicamente a las consecuencias que se derivaron de la “revuelta de los gendarmes” (1989) y a la obligada concurrencia en determinados espacios públicos (Gonzalo Jar Cosuelo, Modelos comparados de policía, año 2000).

lar ocurrió también en este cuerpo militarizado, porque hasta aproximadamente los años 80, sus integrantes se consideraban “policías de segunda”. Lo que cambió sustancialmente cuando tuvieron que afrontar dos grandes retos: la lucha antiterrorista y las misiones internacionales en países en conflicto, que supuso en Holanda, una mayor inversión estatal en medios y mejores condiciones laborales para los gendarmes. Hoy por hoy, son un cuerpo de élite, cuyos integrantes tienen derecho de sindicación, desde hace más de 10 años, y donde no se cuestiona su naturaleza militar por no suponer un hándicap en el desarrollo profesional y en materia de derechos de sus integrantes. En España, por el contrario, no parece haber desde fuentes oficiales, demasiada preocupación, en realizar estudios similares.

En AUGC sí lo hemos analizado por medio de una encuesta, con un tamaño de la muestra de 1494 entrevistas ⁶. Y comprobando sus resultados, la primera reflexión a la que se llega es que hay que descargar el debate de la posible desmilitarización de la Guardia Civil, de circunstancias que son corregibles, porque si la naturaleza militar del Cuerpo lleva aparejada peores condiciones sociolaborales, ya pueden adivinar lo que han contestado mayoritariamente en nuestras encuestas, los guardias civiles.

El segundo criterio de reparto de competencias que recoge la mencionada LOFCS ⁷, es de tipo material, distribución que también es difícil de fundar en algún criterio racional, y cuyo resultado es la superposición de tareas.

Fijémonos por ejemplo en la colisión de competencias y producto de no poca con-

flictividad entre ambos cuerpos, en puertos y aeropuertos. Donde la Policía Nacional actúa, dado que los puertos forman parte del término municipal de las ciudades, mientras que la Guardia Civil lo hace, atendiendo a su responsabilidad en el resguardo fiscal del Estado.

Desde luego la solución más factible desarrollada por analistas como Enrique Linde ⁸ y que compartimos desde AUGC, es que superar esta deficiencia de la LOFCS pasa por establecer un nuevo mapa de seguridad con un reparto de competencias mucho más especializado, donde no se dupliquen las mismas.

¿Pero qué hacer donde inevitablemente concurren? Pues debemos ser realistas, porque la coordinación entre estructuras policiales independientes, pero con las mismas competencias, es algo muy difícil de llevar a



6. “Necesidades, inquietudes y pareceres de los guardias civiles como miembros de las FCSE”. Trabajo Fin Sociología por la Universidad de La laguna (Juan Fernández, 2018).

7. LOFCS: Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

8. Enrique Linde Paniagua, La Ley de Seguridad Ciudadana (Derecho Administrativo, UNED, Madrid, 2018).

cabo. Lo que supone otro de los puntos flacos de la LOFCS que ha conllevado que la misma haya llegado ya, al límite de su inoperatividad.

Por ello, abogamos por la implementación de mecanismos de colaboración, es decir, tenemos que aspirar no y a la coordinación sino ir más allá y comenzar con la puesta en marcha de actuaciones conjuntas.

¿Qué criterios pueden ser útiles para una mayor colaboración entre las FCSE?

Lo primero es la utilización de mecanismos directivos transversales. No se trata de designar responsables políticos comunes para ambos cuerpos. Si realmente queremos una colaboración efectiva, no queda más camino que integrar en los mismos organigramas operativos, a los altos mandos de ambos Cuerpos, para que así planifiquen conjuntamente acciones de obligado cumplimiento para todos sus integrantes.

Y no solo hablamos de la Dirección General; también en otros niveles. Fijémonos por ejemplo en el recién nombrado Mando único del Estrecho de Gibraltar. Que, de entrada, es una medida positiva, pero que no dejará de ser un mero espacio de intercambio de información (un enorme 112, para entendernos). Porque si el general de la Guardia Civil responsable, ejerciera de verdad funciones de jefatura operativa sobre los distintos cuerpos actuantes en la zona, para realizar acciones conjuntas, desde luego las mafias que viven del narcotráfico y la inmigración lo tendrían bastante más difícil⁹

La siguiente medida que proponemos va dirigida a mejorar la relación entre los sistemas de Información. Todos los cuerpos policiales necesitan de este tipo de servicios. Lo que tienen que ser comunes son las bases de datos. Y su tratamiento y custodia, únicos.

Además de ello, y para superar errores pasados, nosotros abogamos por que las materias especialmente sensibles, como puede ser la información contrterrorista debiera ser competencia exclusiva de un solo cuerpo, lógicamente, de ámbito estatal.

Pero hay que ir más lejos, pues no se trata únicamente de propiciar la colaboración entre las cúpulas de mando o las unidades de investigación, sino que deben compartirse los procedimientos de actuación. Y ello solo se puede lograr si se unifica lo más básico, que lógicamente son los procesos de formación. Lo cual, de entrada, no solo supondría un ahorro considerable¹⁰, dado que en la actualidad hay funcionando, solo para Policía Nacional y Guardia Civil, una decena de centros de formación; sino algo muy importante: y es que las personas que han recibido una misma formación profesional tienen bastante más fácil compartir posteriormente los protocolos de actuación y colaborar activamente.

Lo lógico por tanto es que de manera paulatina se reoriente la situación hacia centros comunes de formación básica para todos los policías, impartiendo la específica de cada Cuerpo, en los centros propios de cada Institución.

9. Ver comunicado de AUGC, de fecha 04 de agosto de 2018, publicado en la web www.augc.org

10. AUGC y SUP cuantifi aban el posible ahorro en el año 2013, en 75 millones de euros, anuales.

4

LA MODERNIZACIÓN DEL CUERPO DE LA GUARDIA CIVIL

Pero lo anterior no es suficiente, porque si la decisión del Legislador es mantener un modelo policial dual a nivel estatal deben, por coherencia, emprenderse otros cambios de calado, comenzando por la modernización de la Guardia Civil, como mayor cuerpo de seguridad, para que esté en disposición de prestar un servicio público de calidad.

Y esto es importante, desde el momento en que se está produciendo una traslación de los ejércitos hacia tareas más próximas a lo que tradicionalmente se ha considerado de la policía. De modo que pudiera ocurrir que la gran perdedora a la hora del reparto competencial de un nuevo modelo policial fuese precisamente una Institución centenaria como es la Guardia Civil, al verse sometida a una especie de presión en forma de pinza, provenientes tanto del ámbito castrense, como del policial netamente civil.

Nos referimos a las siguientes medidas:

La eliminación de la dependencia de la Guardia Civil del Ministerio de Defensa.

Es bien sabido que las dobles dependencias son disfuncionales, pero es que en el caso

de la Guardia Civil llega a ser sencillamente distorsionadora. Abogamos por tanto por la dependencia orgánica y funcional de la Guardia Civil exclusivamente del Ministerio del Interior.

Cuestión que en cualquier caso, tiene un encaje jurídico adecuado, ya que si observamos la evolución de la normativa que configura el marco estatuario de la Guardia Civil, a partir de la Constitución de 1978 - que ya la encuadra en las FCSE separándola definitivamente de los Ejércitos -, podemos comprobar cómo el Legislador, y atendiendo sobre todo a un criterio funcional, va apartando paulatinamente a la Guardia Civil, de las Fuerzas Armadas, siendo residuales sus misiones militares, sobre todo a partir de la modernización y profesionalización que han llevado a cabo éstas, en sus últimos años. En la actualidad, con la aprobación de las recientes normas relacionadas con la Guardia Civil: Ley Orgánica 11/2007 y 12/2007 de derechos y deberes y de Régimen Disciplinario, y la Ley 29/2014, de Régimen del personal del Cuerpo, que debe complementarse con su reforma que ya está en tramitación, la Guardia Civil dispondrá por primera vez en su historia, de un estatuto de personal, dotado de un cuerpo normativo absolutamente propio.

Reorganización territorial y funcional de la Guardia Civil.

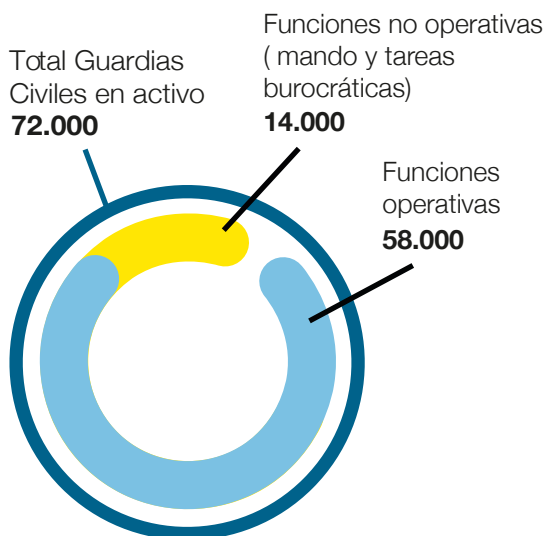
Orientada a una mejor gestión de las funciones desempeñadas por sus integrantes, la reorganización territorial de las unidades del Cuerpo viene sustentada en la constatación de que el ámbito rural ha cambiado, pero en cambio, la Guardia Civil mantiene prácticamente, el mismo despliegue que tenía en el siglo XIX, lo que, de hecho, deja a las unidades del Cuerpo en este ámbito geográfico, casi inservibles. Actualmente existen Puestos de la Guardia Civil a los que le es imposible realizar una sola patrulla por su demarcación por falta de personal durante días, algo que obviamente, está generando inseguridad.

AUGC propone reestructurar la implantación territorial Guardia Civil, pasando de las actuales 2700 unidades, a la “comarcalización” de las mismas, que supondría la

agrupación de los efectivos en unidades capaces de afrontar plenamente que ningún núcleo poblacional carezca de atención, lo cual se conseguirá impulsando un enfoque geoestratégico de la seguridad, ya que las unidades que estamos describiendo deberán abarcar grandes extensiones de territorio con personal más cualificado. Es decir, la reorganización debe apoyarse firmemente en los actuales instrumentos tecnológicos: sensores, drones, trabajo funcional en red... en suma, debemos servirnos de los avances que se están produciendo en comunicación e inteligencia artificial, que permitirán ir relegando las funciones exclusivamente estáticas o preventivas, para potenciar las orientadas a un concepto policial más moderno, hacia una actuación proactiva, es decir, más próxima y accesible para el ciudadano.

Complementaria con la anterior consideramos necesaria una reorganización de las funciones que realizan sus integrantes.

Distribución de funciones en Guardia Civil



Como estamos señalando, la Guardia Civil dispone de un número excesivo de unidades, y todas actúan funcionalmente de forma independiente, lo que significa que todas disponen de guardias civiles ejerciendo exclusivamente funciones de mando y de un staff de apoyo y de gestión administrativa de la propia unidad. Lo anterior traducido en cifras supone que aproximadamente 14.000 guardias civiles, es decir, un 20% de la plantilla total, se dedica a estas tareas, en detrimento del trabajo policial propiamente dicho¹¹.

La consecuencia más negativa y paradójica de esta organización territorial y funcional es que los guardias civiles de empleos más bajos, que han recibido menos formación,

11. Estudios llevados a cabo en Reino Unido, demostraron que los agentes ocupaban entre un 45 y un 55% de su tiempo en labores administrativas, lo cual se achacaba al hecho de que, en esos destinos, la promoción es más fácil por la proximidad a los jefes. Es decir, nos encontramos con la consecuencia negativa de que se favorece el clientelismo en el servicio público de la seguridad. Lo anterior provocó en este país la sustitución de policías por personal civil, para realizar labores burocráticas (Gonzalo Jar Cosuelo, Modelos comparados de policía, año 2000).

son los que, en la gran mayoría de los casos, toman decisiones “sobre el terreno” que llevan aparejada un mayor riesgo y que pueden derivar responsabilidad en responsabilidades penales, administrativas y disciplinarias, por la propia naturaleza de las intervenciones policiales (denuncias, detenciones, esclarecimiento de delitos, etc.).

En suma, desde AUGC, y en base a la necesaria reorganización territorial y funcional que debe impulsarse sin dilaciones, proponemos que sean los guardias civiles mejor formados, aquellos que han promocionado a empleos de mando, y han superado prolongados periodos de formación y especialización, los que asuman, de forma real, in situ - es decir, no desde las oficinas, sino realizando labores de patrulla y de seguridad ciudadana - la dirección y la toma de decisiones operativas que, como decíamos, pueden derivar en importantes responsabilidades de todo tipo como ocurre en el resto de cuerpos policiales. Esta reestructuración no solo conllevaría que el servicio que se presta al ciudadano mejore, sino que, ese gran potencial de guardias civiles, mejor formados, que actualmente desempeñan una labor principalmente burocrática pasen a desempeñar la verdadera función para la que el Estado los ha preparado, y que requiere y necesita la ciudadanía.

Homologación de las condiciones profesionales entre servidores públicos que desarrollan una misma función.

Consideramos que la equiparación de las condiciones profesionales de todos los policías es algo que debe ser objeto de estudio en cualquier planteamiento que pretenda analizar el modelo policial. Aquí pierde significativamente la Guardia Civil, porque en este ámbito, y derivado de la sobredimensión del carácter militar, existe una regula-

ción claramente limitativa de derechos, que se perfila como más restrictiva aún, desde el momento en que se configura un régimen disciplinario conectado con el Código Penal Militar.

Señalamos únicamente un dato sintomático: el porcentaje de mujeres en la Institución es de un lamentable 7%, y ello va inevitablemente aparejado, entre otras cuestiones, a la falta de medidas de conciliación y a la inexistencia de protocolos eficaces contra el acoso laboral o sexual.

Para AUGC esta homologación debe pasar por una segunda generación de derechos en la Guardia Civil. Desde luego, hay que repensar la actual configuración del asociacionismo profesional como instrumento de mejora en los cambios sociales, profesionales y económicos en la Guardia Civil para que se avance hacia un nuevo modelo de representación colectiva, que debe ser el sindicalismo.

Ahora que la policía europea es algo más que un proyecto sobre el papel deberíamos preguntarnos qué pensará un policía alemán cuando eventualmente venga a trabajar en España, siendo que su concepción del trabajo y de los derechos que tiene consolidados, son muy diferentes a la de los policías españoles, que además ni siquiera mantienen grandes semejanzas entre ellos mismos; o compruebe, siguiendo este supuesto, que la presencia de mujeres policías es prácticamente inexistente en nuestro país.

Esto afecta a lo operativo sin duda. Y afecta porque si no hay sincronización en el régimen de derechos y deberes, no será posible una eficaz y real homologación operativa. De otra manera, incluso si se mejorasen los procesos de colaboración y de coordinación policiales entre cuerpos, en la línea que ya se ha expuesto en esta intervención, nos encontraríamos con dos universos, con dos

modos de entender y realizar los servicios, lo que afecta a la interoperabilidad y al trabajo en equipos de investigación y actuación policial conjunta inter cuerpos. Si ante una intervención similar, no se consideran los mismos parámetros, el sistema está llamado a ser ineficaz y a perpetuar los reinos de Taifas policiales. Es ahí donde el sistema público de seguridad se puede estar jugando su futuro.

Necesidad de mayor transparencia en los procesos de gestión de los cuerpos policiales.

Para la consecución de las cuestiones que estamos proponiendo, y con el propósito de avanzar hacia un modelo policial más eficiente, debe darse una cuestión previa. Porque no cabe duda que la sociedad del futuro únicamente respetará a una policía accesible por los ciudadanos. Lo cual encuentra un enorme hándicap en la tradicional inclinación de todos los Cuerpos a utilizar el secreto como argumento básico en sus intervenciones.

El ejemplo más trágico y lamentable de lo que estamos apuntando, es la terrible estadística de suicidios que padecen las FyCSE y que alcanza en la Guardia Civil a la cifra de un suicidio cada 26 días y que a nuestro juicio, y por temor al desprestigio que puedan sufrir las propias instituciones, no se está afrontando debidamente, que es adoptando las medidas necesarias, que van en la línea de acudir a ayuda profesional externa y asumir a fin de cuentas, que los policías son personas, que como las demás personas tienen problemas familiares o sociales, pero además tienen que mantener el equilibrio emocional obligadas a trabajar en situaciones límites, lo que se agrava en la Guardia

Civil, a estar sometidos sus integrantes a un control férreo de intensa disciplina.¹²

Desde luego, la falta de transparencia es aún más acusada en la Guardia Civil, al estar militarizada. Damos algunos ejemplos: establece nuestra normativa, a diferencia del resto de cuerpos policiales, que el Catálogo de Puestos de Trabajo de la Guardia Civil (que para colmo, no existe como tal, en cuanto a definición de las funciones de cada puesto) no solo no es de acceso público, sino que los propios guardias civiles tienen prohibido su acceso.

Otro ejemplo sería la Asociación Pro-Huérfanos de la Guardia Civil, cuya gestión y control está vetada a los guardias civiles, pese a sostenerla económicamente de forma obligatoria.

Como igualmente de opacidad podemos tachar la gestión de la adjudicación de las viviendas oficiales a los guardias civiles, ajena a la participación de los guardias civiles, en general. Recordemos para ello, el escándalo que supuso la concesión de una vivienda de la Guardia Civil, al anterior Director General de Tráfico, y que pudo pararse in extremis gracias a la denuncia de AUGC.

En todos estos procesos, no se trata solo de que no tengan acceso a información o participación los guardias civiles o sus asociaciones, es que ni siquiera se puede acceder a ellos, a través de la Ley de Transparencia.

12. A este respecto es necesario señalar que el elevado número de suicidios, junto a casos sonados de corrupción policial, fueron razones, entre otras, que hizo que, en los años 90, las autoridades francesas admitieran que su modelo policial había entrado en crisis, y necesitaba su revisión.

Hemos señalado las principales deficiencias de nuestro modelo policial. La sociedad cambia y tenemos que afrontar con decisión los retos que ya están aquí. A este respecto, AUGC hace las propuestas que hoy hemos podido señalar de forma sintetizada:

I. Frente a duplicidad de competencias, especialización; frente al deficiente reparto competencial, colaboración activa; ante circunstancias históricas que lastran el sistema, reorganización territorial y nueva gestión de los recursos humanos y por último, y sin lugar a dudas, mayor transparencia.

II. Porque el reto de la modernización es aún mayor, si nos referimos a la Guardia Civil, pues querámoslo, o no, en el futuro se cuestionará la existencia de cuerpos policiales militarizados.

III. Admitimos por supuesto que la revisión del modelo policial es compleja y que requiere un análisis sosegado. Pero se pueden ir dando pasos. Nos referimos a proyectos legislativos que ya están en marcha, que requieren su consecución.

Concretamente, la no aplicación del Código Penal Militar a los guardias civiles en funciones policiales¹³; de la reforma de la Ley de Personal de los miembros de la Guardia Civil, que pronto entrará para su tramitación en sede parlamentaria, y que debe suponer solucionar de una vez, la actual situación, ya que hoy por hoy, las políticas de personal de los diferentes cuerpos policiales discurren en la actualidad por caminos diversos y, en ocasiones, contradictorios. Señalar por ejemplo que, si nos encontramos a las puertas de cambios importantes en el modelo policial, es razonable aceptar para sus integrantes el mecanismo legal de la pasarela entre cuerpos, ya que, para ellos, las condiciones iniciales de oposición e ingreso han podido variar, y tenemos ejemplos actuales: Cataluña, donde desde AUGC calculamos que un 20% de policías autonómicos estarían dispuestos a ingresar en las FyCSE o la propia creación de la policía europea de fronteras.

13. En la Legislatura XII se han interpuesto dos Propositiones de Ley, por parte de los grupos parlamentarios de PSOE e IU-Podemos para retrotraer esta situación a la que había establecido la Ley Orgánica 11/2007.

Y por último como decíamos, el pasado día 12 de marzo ocurrió un hecho sin precedentes: por primera vez un gobierno negociaba conjuntamente con las organizaciones representativas tanto de la Policía Nacional como de la Guardia Civil, para alcanzar de forma responsable, un acuerdo para la equiparación salarial de los cuerpos estatales con los autonómicos, y resolver de este modo, una discriminación histórica, entre policías.

Es esta una cuestión de justicia y reconocimiento a nuestra labor, que esperamos sea culminada en los PGE de los años 2019-20, como igualmente aspiramos a que se articulen los mecanismos legales que también están recogidos en el citado acuerdo, para que se garantice que nunca más se vuelven a repetir este tipo de agravios entre los profesionales de la seguridad pública, en España.

CONCLUSIONES	DUPLICIDAD	ESPECIALIZACIÓN
	DEFICIENTE REPARTO COMPETENCIAL	COLABORACIÓN ACTIVA
	CIRCUNSTANCIAS HISTÓRICAS LASTRAN EL SISTEMA	REORGANIZACIÓN TERRITORIAL



DESARROLLO DE LAS RESPUESTAS DE AUGC A LAS CUESTIONES PLANTEADAS POR LOS DIFERENTES GRUPOS PARLAMENTARIOS EN LA COMISIÓN PARA EL ESTUDIO DEL MODELO POLICIAL DEL SIGLO XXI DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS.



6.1

GRUPO SOCIALISTA (GS) Diputado D. Pedro José Muñoz González

1. Sobre la propuesta de reestructuración de la implantación territorial de la Guardia Civil, nos gustaría pedirles aclaren más su propuesta desde el punto de vista de la eficacia, al entender que actualmente no tiene sentido que no se puedan atender los servicios, y siempre considerando el amplio apoyo ciudadano al Cuerpo por su labor en el ámbito rural.

La presencia de la Guardia Civil en el ámbito rural es, frecuentemente, más aparente que real. Y ello debido a la combinación de dos factores perniciosos: por un lado, la falta de plantilla (solo contando el periodo 2010-2017, se ha reducido en 5.544 los efectivos de la Guardia Civil) y por otro, un despliegue territorial que está basado en



la diseminación de sus unidades (más 2700 unidades) la mayoría formadas por escasos efectivos.

Una implantación que tenía justificación en el siglo XIX y comienzos del XX, pero que hoy se demuestra ineficaz ya que no se consigue el efecto deseado que, salvando las distancias en el tiempo, en realidad es el objetivo principal que persigue el, que podríamos denominar hoy día, modelo de “policía comunitaria o de proximidad”, es decir, conseguir hacer el servicio público más accesible al ciudadano. Lo cual no se logra

actualmente, en la demarcación rural de la Guardia Civil, desde el momento en que la sensación subjetiva de seguridad va disminuyendo paulatinamente al no existir presencia física real de guardias civiles en los municipios donde existe un acuartelamiento, dado que este permanece cerrado prácticamente todo el día y apenas hay recursos disponibles para realizar las necesarias patrullas de seguridad ciudadana. Pensemos que la Guardia Civil ha llegado a disponer en décadas anteriores de casi 30.000 efectivos más.

La segunda cuestión que debemos contemplar es que hoy por hoy, no tiene demasiado sentido esa distribución territorial de unidades pequeñas, con pocos agentes, pero relativamente próximas geográficamente, ya que el avance en las comunicaciones y las nuevas tecnologías permiten superar los obstáculos que existían en el pasado, permitiendo disponer por tanto de unidades integradas por el número suficiente de guardias civiles para atender las 24 horas del día, la demarcación geográfica asignada.

Recurramos, de nuevo, al ejemplo de la provincia Salamanca, y de cómo la agrupación de las unidades adyacentes al único Puesto Principal, Santa Marta, es factible dada su cercanía:

	DISTANCIA KM/s / CARRETERAS
	SANTA MARÍA
ROLLÁN	32km. A62 (27min)
SAN PEDRO ROZ	26,1km. DSA210 (28min)
VILLORÍA	26,9km. SA810 y A50 (23min)
MACOTERA	52,5km. A50 (36min)

La reorganización descrita tiene además el efecto añadido, nada desdeñable de que permitiría dignificar, y mejorar, las condiciones de vida y trabajo de los guardias civiles, ya que, a día de hoy, y dado el número reducido de componentes que padecen en

general las unidades del Cuerpo, no es posible el establecimiento de turnos de trabajo fijos que permitan la conciliación de la vida personal y familiar, con la laboral, desarrollándose todavía una prestación del servicio del todo perjudicial para la salud, y realizado con un mayor número de horas de cómputo anual que el resto de cuerpos policiales, lo que convierte a la Guardia Civil en la policía más barata del Estado, y donde los profesionales del Cuerpo mantienen una alta frustración personal y laboral.

2. Sobre la reestructuración de los Cuerpos policiales, y concretamente sobre las funciones típicas de la Guardia Civil, ¿Cuáles de éstas ganarían compartiendo o modificando su estructura?

Tal y como define Enrique Linde (La Ley de Seguridad Ciudadana, Madrid, 2018), la consecución del más alto grado de eficacia pasa por dos factores fundamentales y que están relacionados: una distribución adecuada de las funciones, a la que ya nos hemos referido, y el incremento de la especialización de las policías, para lo que sería conveniente partir del caudal de experiencia de los cuerpos estatales.

Esto es especialmente importante en la Guardia Civil, ya que cualquier modificación del modelo policial va a conllevar, con probabilidad, afianzar el camino emprendido por este Cuerpo de seguridad y que derivará, sin duda, en una intensa especialización en numerosas cuestiones que, para evitar duplicidades, no deben ser desarrolladas por las policías locales y autonómicas.

3. Nos gustaría que nos explicasen en qué medida sería posible ganar en eficiencia, dentro de ámbito rural, en un campo delincencial como es la violencia de género.

La formación de todo el personal que pueda, en un momento dado, tener que asistir a una víctima de violencia de género es imprescindible; los EMUMES (unidades especializadas en mujer y menores) no abarcan el territorio rural, tan solo en los casos más graves se hacen cargo de la in-

vestigación de los delitos relacionados con la violencia machista.

La Instrucción que mencionamos en el siguiente párrafo habla solo de los grupos especializados en violencia de género, pero debería hacerse extensible al resto de guardias civiles que prestan servicio en puestos de seguridad ciudadana, es decir en unidades más próximas al ámbito rural.

La Secretaría de Estado de Seguridad, en la Instrucción 12/2018, emitida el 28 de septiembre de 2018, en su disposición primera establece, refiriéndose a los responsables policiales de las Unidades centrales y periféricas, que la necesidad de una dotación adecuada de recursos humanos y materiales para que los agentes implicados en tales funciones lleven a cabo con la eficacia y el rigor necesario todas las medidas de evaluación de riesgo y de protección de las mujeres y sus hijos, víctimas de violencia de género.

Igualmente, la disposición segunda de la citada instrucción matiza la importancia de que todos los agentes encargados de las valoraciones policiales de riesgo (VPR y VPER) para los delitos de violencia de género, y de las medidas de protección de las mujeres víctimas de violencia de género, encuadrados en las oficinas de recepción de denuncias, dispongan en todo momento de los conocimientos específicos para llevar a cabo dichas valoraciones de riesgo y las medidas de protección a implementar que en cada caso correspondan, según lo dispuesto a tal efecto en el vigente Protocolo, y con todas las garantías para las víctimas.

Está claro que ni la preocupación, ni los gestos de buena voluntad solucionan el problema. Por esa razón, consideramos que se debería hacer un ejercicio de responsabilidad que se sustancie en medidas concretas, en recursos, en formación y en personal suficiente para conseguir paliar este fenómeno que nos desborda.

4. Entendiendo que el problema de que exista solo un 7% de mujeres en la Guardia Civil está, fundamentalmente, en el acceso al Cuerpo, ¿qué medidas propondría AUGC para abordar esta cuestión?

Sabemos que el porcentaje de mujeres en España es algo superior al de hombres, rondando el 51%, y sin embargo el número de mujeres en la Guardia Civil desde el 2006 sólo ha crecido un 1%. Consecuentemente, entendemos que son necesarias medidas de acción positiva.

Tal vez no queramos hablar de cupos para mujeres en los concurso-oposición de acceso al Cuerpo en las escalas de acceso directo, pero sin embargo llevamos años en que se reserva el 40% de las plazas para el personal que proviene de las Fuerzas Armadas.

Entendemos que exclusivamente, con tener en cuenta la normativa aplicable al Cuerpo de la Guardia Civil, obtendríamos un gran avance en esta materia. A continuación, la transcribimos:

Artículo 11 sobre acciones positivas, de la Ley de igualdad (LO 3/2007):

Art. 11 - Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.



Artículo 5 sobre igualdad de género y conciliación de la vida familiar y profesional de la Ley 29/2014 de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil:

Art. 5 - Igualdad de género y conciliación de la vida profesional, personal y familiar.

1. La igualdad efectiva de mujeres y hombres estará especialmente presente en el desarrollo y aplicación de esta Ley. Se implementarán las medidas necesarias para facilitar el ingreso y la promoción profesional de la mujer.

2. Las normas y criterios relativos a la igualdad, la prevención de la violencia de género y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar establecidos para el personal al servicio de la Administración General del Estado serán de aplicación a los miembros de la Guardia Civil con las adaptaciones y desarrollos que sean necesarios.

3. Para asegurar la efectividad en la aplicación del principio de igualdad de género en la Guardia Civil se realizarán evaluaciones periódicas y se establecerán los mecanismos necesarios para garantizar dicho principio, en la forma que reglamentariamente se determine.

Añadir que además del ínfimo número de mujeres en el Cuerpo, existen otras discriminaciones, por ejemplo, las condecoraciones que en los últimos tres años fueron repartidas del siguiente modo, 5,58% para mujeres y 94,42% para hombres. Por lo que promocionar o acceder a vacantes de méritos, para las mujeres, se hace muy difícil cuando son condecoraciones que bareman.

1. Sobre el modelo policial, ¿qué participación, considera AUGC, deben tener las policías autonómicas en el futuro?

Insistimos en la idea de que la existencia de dos o más policías en un mismo territorio no es infrecuente en otros países, aunque consideremos que no sea lo apropiado. Lo que es más infrecuente, aún si cabe, es la distribución competencial existente en España.

Es posible la coexistencia de diversos Cuerpos policiales, siempre que se parta del principio de subordinación, ya que la seguridad pública es competencia del Estado.

Esto es importante ya que no es descabellado pensar en un posible escenario futuro con existencia de policías autonómicas generalizadas, lo que exigirá un alto nivel de coordinación y cooperación entre las mismas y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad dependientes del Gobierno.

2. Sobre los mecanismos de representación de los guardias civiles, ¿abogan por el sindicalismo en la Guardia Civil o, como consideramos desde el Grupo Popular, se debe dar los derechos sindicales sin abandonar el modelo del asociacionismo profesional?

Pensamos que conceptualmente nos estamos refiriendo a la misma cuestión y por tanto AUGC no hace de ello casus belli, ya que nos parece indiferente la existencia de un asociacionismo profesional que garantice los derechos sindicales básicos; o en su lugar, un sindicalismo básico, que en general tendrá irremediabilmente que tener limitaciones al aplicarse a un Cuerpo de seguridad, tal y como ocurre en el Cuerpo de Policía Nacional.

Lo verdaderamente importante es que nos encontramos ante la necesidad de abordar la llegada de lo que AUGC ha denominado - tras una década de vigencia de la Ley Orgánica 11/2007, de derechos y deberes de los miembros del Cuerpo - de una 2ª generación de derechos para los guardias civiles. Algo que parece compartir todo el arco parlamentario y que, sin duda, también afecta a la modernización y solidez del futuro modelo policial.

3. En materia de coordinación, ¿consideran que también deben colaborar en una coordinación policial efectiva, no solo la Policía Nacional y la Guardia Civil, sino también las Policías Locales y Municipales, así como las Policías Administrativas?

Desde luego el modelo policial del futuro debe contar con la mayor implicación de las policías locales en la garantía del ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas y la seguridad ciudadana. En este sentido, produce extrañeza que el mandato expreso que se contiene en el apartado 22º del artículo 148.1 de la Constitución, a propósito de la coordinación de las policías locales por las CCAA, no haya sido desarrollado, con la extensión requerida por la Ley Orgánica 2/1986.

Por otro lado, y siempre que su labor esté subordinada a la dirección y actuación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, entendemos necesaria la regulación del estatus de las policías administrativas, ya que pueden cooperar en el mantenimiento preventivo de la seguridad pública.

Pero una cuestión es la actividad preventiva, y otra diferente la reactiva, es decir, la labor de investigación que se produce tras la actividad delictiva, pues el carácter de policía judicial debe radicar exclusivamente en los componentes de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

4. Desde el Grupo Popular no consideramos apropiada la propuesta de que la Guardia Civil abandone el mundo rural, por eso pedimos que amplíe información sobre el modelo que AUGC propone sobre mayor coordinación y mejor estructuración del desarrollo competencial de la Guardia Civil en el ámbito rural.

En realidad, y tal como hemos tratado de exponer en la presente comparecencia, por las circunstancias descritas, la Guardia Civil ya está abandonando de facto, el mundo rural.

Precisamente la propuesta de AUGC (que insistimos es compartida por la mayoría de los profesionales que integran el Cuerpo) va en la línea de conseguir que ningún núcleo poblacional del ámbito rural esté abandonado en cuanto a su seguridad ciudadana. Ese el propósito principal de la reorganización territorial y funcional de las unidades de la Guardia Civil que se propone, ya que permitirá disponer de más efectivos y por tanto de acuartelamientos abiertos en cualquier horario, de más patrullas de seguridad ciudadana, y en consecuencia mayor contacto con la población y más accesibilidad a la ciudadanía, del servicio público que prestan los guardias civiles.



GRUPO PARLAMENTARIO CONFEDERAL UNIDOS PODEMOS (GCUP-EC-EM) Diputado D. Juan Antonio Delgado Ramos

1. ¿Está probado, de alguna manera, que el carácter militar del Cuerpo de la Guardia Civil haga a este más eficaz?

Tal y como hemos expuesto de forma sucinta, no existen razones objetivas que nos puedan hacer concluir que una policía militar sea más eficaz que las netamente civiles. De hecho, los autores que proponen modelos policiales avanzados, sugieren que las organizaciones policiales deberían abandonar de una vez por todas sus reminiscencias militares y convertirse en estructuras más planas y ágiles. Ello debido a que la estructura excesivamente piramidal de estos Cuerpos militarizados provoca una mayor burocratización que en nada contribuye a la versatilidad que necesita una estructura policial, para adaptarse a los constantes cambios de las realidades a las que hace frente.

Desde AUGC lo que se propone es que si, por las razones que fueren, se opta por mantener la naturaleza militar de la Guardia Civil, se hace necesario, modernizar su estatuto, comenzando por la eliminación de la doble dependencia, es decir, asumir su separación definitiva del Ministerio de Defensa.

Lo que de entrada supondría no reproducir miméticamente las escalas y empleos existentes en las Fuerzas Armadas, ya que estos son excesivos - en la actualidad,

hay hasta 17 empleos diferentes en la Guardia Civil - lo que solo hace complicar, por tanto, burocratizar, así como desgastar el funcionamiento del Cuerpo con continuos procesos de selección que distraen a sus miembros de su objetivo fundamentales, que debe ser proveer a la ciudadanía de un buen servicio de seguridad.

En suma, se trataría únicamente de mantener aquellas categorías y puestos de trabajo que se correspondan con núcleos funcionales realmente diversos.

2. Comparativamente, ¿cuál es el número de expedientes disciplinarios entre los representantes sindicales de Policía Nacional, y los representantes asociativos de Guardia Civil, en los últimos años o meses?

AUGC no dispone de datos actualizados de los expedientes disciplinarios instruidos en Policía Nacional. La última información al respecto data del año 2015 y en ese periodo la comparación era la siguiente:

	2015		% Total faltas	
	GC	CNP	GC	CNP
LEVE	871	860	49,12	74,01
GRAVE	776	200	43,76	17,21
MUY GRAVE	126	102	7,10	8,77
TOTAL	1773	1162	---	---

Como se puede apreciar el número de faltas disciplinarias es muy superior en la Guardia Civil, algo que en principio debería llamar la atención si tenemos en cuenta que, en teoría, la Guardia Civil es un cuerpo muy disciplinado.

También es llamativo el hecho de que mientras en Policía Nacional, poco más del 25% de las faltas disciplinarias corresponden a las faltas muy graves y graves (el 74% son leves), en la Guardia Civil se reparten casi a partes iguales entre leves y graves. En este caso estamos hablando de datos del 2015, pero en los últimos años la situación se ha agravado en la Guardia Civil llegando a superar las faltas graves a las leves.

Es necesario aclarar que, en los regímenes disciplinarios de ambos Cuerpos, dependiendo de la gravedad de un mismo hecho, puede ser tipificado como falta leve, grave y muy grave. Sin embargo, los datos nos señalan que en la Guardia Civil las instrucciones se decantan mayoritariamente por la calificación más grave.

A modo de sugerencia, sería interesante que los grupos parlamentarios soliciten datos actualizados de los expedientes disciplinarios de ambos cuerpos policiales para continuar una comparativa y proponer un estudio de que es lo que está pasando en la Guardia Civil, ¿acaso la disciplina militar lo que realmente genera es más indisciplina que donde no existe la disciplina militar?

3. Sobre la redistribución de las Unidades de la Guardia Civil, la unificación de los componentes de pequeñas Unidades en Unidades más grandes, ¿en que beneficia a la seguridad y al ahorro de la ciudadanía?

La reorganización territorial de las unidades de la Guardia Civil es una de las propuestas básicas de modernización del modelo policial español que no solo es defendida por AUGC, ya que además de ser una petición compartida por prácticamente todas las asociaciones profesionales, existe un trabajo elaborado por la Dirección General de la Guardia Civil, el cual, a falta de

supervisión gubernamental, está preparado para ser aplicado en forma de experiencia piloto en varias Comandancias de la Guardia Civil.

La cuestión es que, en la actualidad, y debido a la falta de personal, no hay provincia en la que la Guardia Civil logre mantener todas sus unidades abiertas al público, ni siquiera en horario de mañana. Por ejemplo, según el informe realizado por la Federación de Castilla y León de AUGC, fechado en marzo del 2018, en la Comandancia de la Guardia Civil de la provincia de Salamanca, de los 32 acuartelamientos existentes en la provincia, sólo el Puesto de Santa Marta es puesto principal (unidad de seguridad ciudadana de mayor entidad con mayor número de efectivos), y el único que se mantiene abierto las 24 horas.

El resto de Puestos de seguridad ciudadana no cuenta con suficiente personal ni para sacar una patrulla al día, de hecho la mayoría de ellos se encuentran ubicados en poblaciones de menos de 1.000 habitantes y, teniendo en cuenta que son unidades pequeñas (entre 5 y 7 guardias civiles, en épocas estivales ven aún más reducido su número de efectivos motivado por la conciliación de los efectivos que desarrollan su labor profesional en éstas Unidades), deberían reunificarse, bajo nuestro punto de vista, un número importante de éstas Unidades pequeñas, para concentrar los recursos humanos solo en aquellas unidades que tengan la capacidad de dar una respuesta integral y permanente a las necesidades de la seguridad ciudadana.

La agrupación de efectivos que se propone tiene la ventaja añadida de que se podrá realizar a su vez una reorganización de las funciones de los integrantes del Cuerpo, que hoy por hoy está excesivamente lastrada por las actividades exclusivas de mando y burocráticas (recordemos que 14.000 guardias civiles se dedican exclusivamente a estas tareas, en detrimento de la actividad específicamente policial, y ello sin contar los miles de horas anuales empleadas por el personal operativo en la gestión de gra-

bación informática de la estadística y demás datos del servicio).

De modo que, al concentrar las unidades menores en unidades de mayor entidad, se unifican y racionalizan a su vez sus respectivos niveles de mando y gestión administrativo, pudiéndose obtenerse más personal para atender las funciones específicas de seguridad y atención ciudadana.

4. ¿Por qué considera, si así lo hace, y a que se debe que exista mayor número de suicidios en la Guardia Civil que en otros Cuerpos policiales en España?

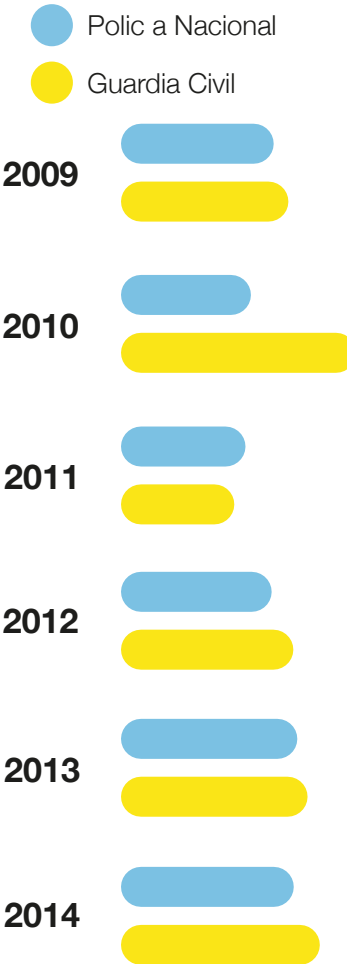
En efecto, la tasa media de suicidio de la Guardia Civil, Policía Nacional y población general (en un grupo de sexo y edad similares) fue entre 2005 a 2014 de 16,49 para la Guardia Civil, 12,34 para la Policía Nacional y 8,4 de la población general. En 2017 fallecieron 17 guardias civiles por suicidio, uno cada 22 días.

Para solucionar un problema, el primer paso es identificarlo y reconocerlo. Sin embargo, la Dirección General de la Guardia Civil parece estar más preocupada en mantener intacta su imagen corporativa que en hacer visible este problema de salud pública.

Ante las tasas de suicidio entre guardias civiles, la Dirección General, sostiene una postura que se sustenta en tres premisas básicas.

Suicidios

por cada 100.000 habitantes



En primer lugar, adopta una posición de carácter moral y oculta el fenómeno, citando de forma equivocada el efecto de imitación. En segundo lugar, no asume el hecho de que las tasas de suicidio entre guardias civiles son superiores a las de otros colectivos. Por último, y obviando las dificultades propias del trabajo de un guardia civil, se niega en redondo a aceptar ningún tipo de influencia de la actividad laboral en la conducta suicida. Para ellos, en definitiva,

las causas exclusivas del suicidio son la accesibilidad a armas de fuego y razones personales y familiares.

Y aunque la militarización podría haber sido considerada como un factor preventivo en esta cuestión, se convierte, por su propia perversión, en un elemento meramente estético y de mantenimiento de privilegios de las escalas superiores frente a los derechos de las escalas básicas. Los guardias civiles tienen merados sus derechos y carecen, por ejemplo, de sindicatos, que puedan poner en marcha instrumentos de control interno.

En conclusión, el suicidio en la Guardia Civil es un problema que requiere de la atención de los profesionales de la salud pública con el objetivo de determinar los factores causales, también requiere de los medios de comunicación para dar visibilidad al problema y publicidad a los servicios de atención y a la información veraz de carácter preventivo, y desde luego, requiere la atención de los agentes políticos en su labor de control del gobierno, responsable último de poner el máximo empeño en reducir el número de víctimas por esta causa dentro de una de las instituciones más valoradas por la ciudadanía; además de su función de evaluar las estrategias preventivas implementadas y establecer las nuevas medidas de control necesarias.

5. ¿Por qué considera, si así lo hace, y a qué se debe que pasen más funcionarios del Cuerpo de la Guardia Civil a situación de retiro como consecuencia de insuficiencia psicológica, que por otras insuficiencias médicas?

Desde luego los datos son preocupantes. Entre el año 2012 y el año 2018 la Guardia Civil ha prejubilado, por motivos psicológicos, solo en la escala de Cabos y Guardias (escala básica del Cuerpo), a 730 efectivos y a otros 570 más por motivos físicos y psicológicos (mixtos).

Relacionado con lo expuesto en la pregunta anterior sobre el índice de suicidios en el Cuerpo, está clínicamente probado que el trabajo de un guardia civil se relaciona con una mayor probabilidad de aparición de trastornos psicológicos como la ansiedad, la depresión o el trastorno por estrés postraumático (TEPT) que provocan un mayor

número de bajas psicológicas y prejubilaciones con importantes consecuencias laborales, sanitarias y económicas.

Y podían ser muchos más, bajo nuestro punto de vista, porque hay que pensar que 20 provincias españolas carecen de gabinete psicológicos propios en las Comandancias de la Guardia Civil de dichas provincias, lo que complica una efectiva asistencia preventiva de cientos de guar-

dias civiles.

Las dificultades para detectar vulnerabilidades en las pruebas de acceso al Cuerpo, con escasez de tiempo y efectivos para entrevistar a un número grande de candidatos, la falta de revisiones psicológicas sistemáticas de la plantilla, y la falta de accesibilidad a los servicios psicológicos, sin contar un problema que nos parece clave, la pertenencia a la jerarquía militar de los psicólogos, causa que dificulta la petición de ayuda, hacen

que los cuidados en salud mental sigan siendo una de las asignaturas pendientes.

La cara más dramática, no obstante, de estos problemas es la conducta suicida. Es significativo que, a pesar de que la Guardia Civil cuenta con un Plan de Prevención del Suicidio desde hace más de quince años, sólo uno de cada cuatro casos de guardias civiles muertos por suicidio estaba en situación de baja psicológica.



6. Tras el dato aproximado de un 7% de mujeres en la Guardia Civil, nos gustaría saber comparativamente la diferencia entre otros Cuerpos policiales y FAS en nuestro Estado en relación a la plantilla femenina. Y dentro de esa plantilla femenina, que impacto tiene en función de las escalas y empleos dentro de la estructura de mando de los diferentes Cuerpos mencionados.

Según el informe de diciembre de 2017 del DISERAPER (Observatorio militar para la Igualdad del Ministerio de Defensa), el porcentaje de mujeres en las FAS es de un 12,7%, frente a un 87,3 de varones.

Según el Departamento de Seguridad del Gobierno Vasco, en 2017, el porcentaje de mujeres de la Ertzaintza supone un 11,58% de la plantilla. La Generalitat de Catalunya informa que en el Cuerpo de Mossos D'Squadra las mujeres componen el 21,12%, y el dato para el Cuerpo de Policía Nacional es de un 13% de personal policial femenino.

Si miramos a la Unión Europea, países como Holanda y Suecia, la presencia femenina supone un 30% de la plantilla de sus cuerpos policiales respectivos.

La presencia femenina, por empleos, es la siguiente:

Aunque lógicamente, dado el tiempo transcurrido de la misma, y por el propio desarrollo de la carrera profesional de cada funcionaria, todavía no es posible que las mujeres hayan podido ocupar los empleos más altos, la primera conclusión a la que podemos llegar es que los responsables de adoptar decisiones y quienes dirigen la Institución son en su totalidad, hombres.

7. Sobre los puestos de trabajo asignados por medio de la libre designación, ¿por qué consideran ustedes que hayan subido el número de vacantes que se conceden por este medio dentro de la Guardia Civil, y si consideran que es policialmente eficaz?

Con la nueva reglamentación de destinos, el número de puestos de tra-

bajo de libre designación en la Guardia Civil ha aumentado prácticamente al doble (de unos 5000 puestos iniciales a los actuales 10.000), afectando a unidades enteras como servicios de investigación o centrales de coordinación de servicios. Es decir, la libre designación, contravinendo la doctrina judicial al respecto, no se aplica en este Cuerpo de seguri-

	HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
TENIENTE GENERAL	5	0	0,00
GENERAL DIVISION	7	0	0,00
GENERAL BRIGADA	21	0	0,00
CORONEL	117	0	0,00
TENIENTE CORONEL	265	2	0,75
COMANDANTE	394	13	3,19
CAPITÁN	866	37	4,10
TENIENTE	1241	57	4,39
ALFEREZ	230	5	2,13
SUBOFICIAL MAYOR	30	0	0,00
SUBTENIENTE	546	0	0,00
BRIGADA	922	20	2,12
SARGENTO 1º	1982	37	1,83
SARGENTO	2945	135	4,38
CABO MAYOR	42	0	0,00
CABO 1º	5670	189	3,23
CABO	880	65	6,88
GUARDIA CIVIL	52990	4753	8,23
G.C. PRÁCTICAS	1585	213	11,85
TOTAL	70738	5526	7,25

dad como en el resto de la Administración, a puestos de confianza y alta responsabilidad, sino en todas las categorías, inclusive los empleos básicos.

Es por ello que AUGC ha interpuesto acciones judiciales contra la misma, y la intencionalidad de esta reforma reglamentaria aprobada recientemente es clara y, bajo nuestro punto de vista, va orientada a evitar que el personal de estas unidades pueda exponer ante sus superiores ningún tipo de reclamación ni prácticamente mantener un criterio propio en su actuación profesional. En definitiva, la libre designación en la Administración está diseñada para ocupar puestos de trabajo muy concretos; si se aplica de forma generalizada, provoca el efecto negativo de favorecer el clientelismo; por ello esta tendencia debe ser neutralizada, cuanto antes en el Cuerpo de la Guardia Civil.

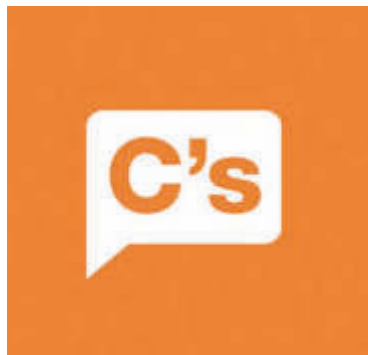
8. ¿Cree que la asignación de recompensas en la Guardia Civil es coherente? Y ¿qué opinión tiene entre los guardias civiles el sistema actual de asignación y concesión de recompensas en la Benemérita?

El 30 de noviembre de 2016, se aprobó por unanimidad, una PNL instando a la Administración a modificar la normativa que regula la concesión de condecoraciones en el ámbito de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, pero, hasta la fecha, ningún paso se ha dado en ese sentido. Entre tanto, observamos lo que está ocurriendo con las medallas, en la Guardia Civil, que básicamente es que se conceden sin ningún tipo de control y, desde el punto de vista de AUGC, con el fin de favorecer a ciertos empleos y escalas, si tenemos en cuenta que muchas de las mismas, no solo conllevan gratificación económica, sino puntos para destinos y ascensos.

Exponemos a continuación, una tabla explicativa del primer semestre de 2018, sacado del Informe de personal que la propia Dirección General de la Guardia Civil genera, donde se observa el reparto de condecoraciones según la escala de pertenencia.

	EFFECTIVOS	CONDECORACIONES CONCEDIDAS	% CONCESION POR EFFECTIVOS
Esc. OFICIALES	3.260	671	20,58%
Esc. SUBOFICIALES	6.617	643	9,71%
Esc. CABOS Y G.C.	66.387	3.224	4,22%

Llama la atención que mientras que en la escala básica de Cabos y Guardias Civiles (que mayoritariamente es el personal que desempeña funciones operativas) siendo la escala con mayor número de efectivos un total de 66.387 (61.167 hombres y 5.220 mujeres) el porcentaje de concesión de condecoraciones es muy pequeño, tan solo un 4,22%, comparado con el reparto de condecoraciones en la escala de oficiales que un 20,58% de sus efectivos han sido condecorados este semestre, (de éstos datos se excluyen los referidos a los empleos de categoría de General, que no se reflejan en el informe).



1. Compartiendo la postura de que el modelo de competencias no funciona, preguntamos ¿AUGC aboga por un modelo de policial estatales como el actual, separado, o por el contrario por una reforma sustancial con un modelo unificado en un solo Cuerpo policial de ámbito nacional?

Más que respuestas categóricas, desde AUGC entendemos que el primer paso para configurar un sistema de seguridad del siglo XXI, es hacer un esfuerzo de análisis y lógicamente de sana crítica, desafiando presunciones aceptadas, y en suma realizar una reflexión sobre los retos que están por venir, abriendo por tanto la posibilidad a propuestas y escenarios futuros.

Con este planteamiento de entrada y, si tenemos en cuenta exclusivamente el criterio de la eficiencia, hay que decir que la unificación de Policía Nacional y Guardia Civil en un solo cuerpo estatal puede ser una buena medida, ya que se evitaría la actual descoordinación y duplicidad en numerosas competencias y, por tanto, se racionalizaría y se reduciría, sin duda, el coste económico en seguridad pública.

Pese a ello España y otros estados de nuestro entorno mantienen un sistema dual. Lo que ya no es tan común es lo que ocurre en nuestro país, en el sentido de que las funciones de uno y otro cuerpo policial se solapan. Quizás el problema no sea la existencia de varios cuerpos policiales, sino el modo en como coexisten.

Por tanto, si la sociedad española decide mantener un plus en seguridad, con la configuración de policías en varios niveles administrativos, entendemos inaplazable impulsar medidas tendentes a la racionalización y modernización del modelo policial. Y en este sentido van las propuestas realizadas por AUGC en la presente Comisión recogidas, sucintamente, en este documento de trabajo.

2. Hablan de centros de formación policial comunes, nosotros les preguntamos ¿AUGC abogaría por compartir estructuras policiales compartidas dentro del modelo operativo, es decir compartir acuartelamientos de Guardia Civil y comisarías de Policía Nacional?

Todo lo que sea compartir recursos aumentará la eficiencia, por un lado, porque supondrá un ahorro, pero lo más importante, y en la línea de lo que AUGC ha expuesto, compartir espacios como direcciones transversales, centros de formación, currículos formativos comunes, cuestiones básicas del régimen estatutario, e incluso espacios físicos, ayudaría a mejorar sin duda la coordinación y sobre todo la colaboración activa.

Sin estas acciones, desde AUGC, no vemos posible una eficaz y real homologación operativa que, como resulta evidente, precisa de puntos de conexión que sólo se pueden producir si se trabaja con los mismos parámetros para la realización de los servicios policiales.

Es ahí donde el sistema público de seguridad se juega el futuro y en donde se concretará la eficacia para cumplir los fines que los ciudadanos delegan en los policías. Si ante una intervención similar, ante una valoración de la misma, no se consideran los mismos pará-

metros, el sistema está llamado a ser ineficaz y a perpetuar los “reinos de Taifas policiales”. La plena interoperabilidad depende de que, en la cabeza de los policías, permítasenos la expresión, estén alojados los mismos conceptos operativos, se parta de una misma formación y se trabaje conociendo de antemano cuáles serán las consecuencias que pueden derivarse si el servicio se realiza de una forma inadecuada.

Ante la situación actual, desde AUGC nos preguntamos, por ejemplo ¿En que contribuye a una eficaz seguridad ciudadana, que haya dos regímenes disciplinarios, o dos modelos de carrera profesional?

3. Entendiendo que el protocolo anti suicidios de la Guardia Civil no funciona, ¿AUGC tiene alguna propuesta sobre cómo acabar con la lacra de los suicidios en el Cuerpo?

De forma concreta, AUGC reclama las siguientes medidas:

- Una mayor transparencia en las cifras relacionadas con la conducta suicida dentro de la Guardia Civil, con su publicación anual y la facilitación del acceso a las asociaciones profesionales de la Guardia Civil, así como a los profesionales de la salud e investigadores para que puedan aclarar las causas de este fenómeno.
- Mejora del tratamiento de problemas de salud mental, como la ansiedad, la depresión, el trastorno por estrés postraumático u otros, de miembros de la Guardia Civil, con revisiones periódicas y procesos de seguimiento a las personas afectadas, especialmente a aquellas que han mostrado ideación suicida o efectuado algún intento. Algunas de las medidas que se aplican para reducir las bajas laborales (como la reducción de sueldo) podrían motivar a que personas con problemas de depresión, ansiedad o trastornos, por ejemplo, se vieran empujadas a trabajar sin reunir las condiciones mínimas para hacerlo y constituyendo un riesgo para ellos mismos y para el resto de compañeros/as y para los ciudadanos.
- Investigación de los casos de suicidio para dirimir la posible existencia de casos donde el suicidio está relacionado con el ámbito laboral y deba ser considerado como un riesgo laboral, como ya ha ocurrido en otros casos de la jurisprudencia española en otras profesionales, o en el ámbito policial en otros países (por ejemplo, Francia).
- Aumento de las actividades orientadas a la prevención del suicidio, como charlas formativas, formación de mediadores, etcétera, realizadas por un organismo independiente.
- Instalación de armeros en las Unidades. No entendemos cómo la Guardia Civil, que es la encargada de llevar el registro y control de las armas en España, exige a quien las posee o comercializa unas medidas contundentes de seguridad y, sin embargo, en los acuartelamientos, donde todo el mundo tiene su arma reglamentaria, no exige ninguna de estas medidas para dotar de seguridad tanto a los agentes como a sus familias. (El 11 de octubre del pasado año se suicidó un guardia civil tras abrir una taquilla en los vestuarios y utilizar el arma reglamentaria de otro agente).
- En 2002 la Guardia Civil puso en marcha el Plan de Prevención de Conductas Suicidas, con 60 psicólogos especializados en la detección y tratamiento de estos comportamientos, sin ofrecer datos sobre este Plan, pero que a la vista de los resultados dudamos de su eficacia. Uno de los inconvenientes de este Plan es el carácter castrense y la formación militar de estos profesionales, quienes están sometidos a la cadena de mando y la forma de relacionarse con los trabajadores de la Guardia Civil es bajo el “orden y mando” con saludos,

presentaciones y despedidas castrenses. Siendo estos mismos psicólogos los que informan a la cadena de mando sobre la situación del agente –que no se siente en ningún momento como paciente- que acude al servicio de psicología de la Guardia Civil, algo que genera desconfianza entre los afectados. AUGC aboga por unos vasos comunicantes con la sociedad como la creación de un Cuerpo de Sanidad civil o un órgano de Prevención de Riesgos Laborales compuesto por personal profesional de la administración, pero no sometidos a Régimen Disciplinario Castrense, o la aplicación del Código Penal Militar (desarrollar la explicación del uso del Código Penal Militar en la vida de los guardias civiles, incluso sin estar de servicio).

- Un nuevo protocolo de acoso laboral y otro protocolo, diferenciado, de acoso sexual más eficaces, donde no sea necesaria la apertura de información reservada para investigar un posible caso de mobbing. Se han dado casos donde tras la solicitar apertura del actual protocolo de acoso laboral y sexual se ha iniciado información reservada donde se ha sancionado al agente víctima (aseveraciones falsas) y no se ha llegado a iniciar el citado protocolo.

Recordar que son los propios mandos quienes realizan la investigación e información reservada, cuando lo normal sería la intervención de un grupo específico de profesionales que medien en el conflicto y decidan la pertinente resolución.

En definitiva, la solución al problema debe partir de todos los agentes sociales y por la toma de medidas de la propia Guardia Civil, para que la confrontación entre la visión tradicional de la Institución que ve al guardia civil no como un funcionario, sino como un abnegado y amante del sacrificio sin cuestionarse sus propias condiciones laborales; y por otro lado la visión moderna imperante entre los guardias civiles que se ven asimismo como profesionales dedicado a labores policiales, con inquietudes y deseos de mejorar, de poder conciliar su vida laboral y familiar, disfrutar de unos salarios y condiciones de vida dignos.

Desde AUGC tenemos claro que cuanto más se acerque la postura oficial a esta última, mayor será la probabilidad de mejorar el servicio de seguridad pública que prestamos a la ciudadanía y mejor serán los niveles de salud mental de sus empleados.

4. Sobre el modelo de reunificación de Unidades que proponen, ¿en que sentido sería y si la estructura de unidades compartidas entre Cuerpos serviría para facilitarlo?

Entendemos que no solo sería positivo, en el caso de los dos Cuerpos de seguridad estatales, sino que incluso necesario en el caso de la demarcación de ámbito rural de la Guardia Civil, ya que si se lleva a efecto la reorganización de unidades de esta Institución, para agrupar recursos en unidades comarcales, será de vital apoyo, poder compartir espacios con policías locales y autonómicas, donde las haya, de tal forma que la proximidad durante la prestación del servicio de patrulla sometido a movilidad, sea visible y accesible para la ciudadanía, realizando la imprescindible labor de atención al ciudadano.

BIBLIOGRAFÍA

APUNTES HACIA UN NUEVO MODELO POLICIAL (Jornadas organizadas por el sindicato Er.N.E. en Bilbao, los días 24 y 25 de abril de 2013).

AUGC – SUP, Un modelo de seguridad para el siglo XXI (enero, 2013).

BRIGADA 2035, Un nuevo concepto para futuros conflictos.

GONZALO JAR, C., Modelos comparados de policía (Ministerio del Interior, 2000).

GUILLÉN LASIERRA, F., Modelos de policía, hacia un modelo de seguridad plural (J.B. Bosch, 2016).

INFORME SOBRE CATÁLOGO Y DESPLIEGUE TERRITORIAL DE CASTILLA Y LEÓN (Federación de AUGC de Castilla y León, 2018).

JUAN FERNÁNDEZ, Necesidades, inquietudes y pareceres de los guardias civiles como miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. (Trabajo Fin de Grado de Sociología, por la Universidad de la Laguna. Curso académico 2017/2018).

LEGISLACIÓN MILITAR HISPÁNICA. Ejércitos, Armadas y Cuerpos de Seguridad. (Aranzadi, 2018).

LINDE PANIAGUA, E., La seguridad ciudadana (Madrid, 2018).

LÓPEZ, D., ¿Todo por la Patria? Cultura organizacional, clima laboral y conducta suicida en la Guardia Civil (Cádiz, 2016).

LÓPEZ GARRIDO, D., La Guardia Civil y los orígenes del estado centralista (Barcelona, 1986).

REVISTA DE DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA, La Unión Europea como espacio de libertad, seguridad y justicia (Nº 10 – 1º semestre 2006).



AUGC
Asociación Unificada de Guardias Civiles
