



PROGRAMA ELECTORAL ASES GC 2025_COMPLETO

Elecciones al Consejo de la Guardia Civil de 28 y 29 de octubre de 2025

126 motivos para votar a ASES GC

El programa de los Suboficiales
Tu VOTO tiene un COMPROMISO

I. Funciones directivas y ejecutivas de mando de la Escala de Suboficiales

ASES GC denuncia que no existe correspondencia entre las funciones directivas y ejecutivas de mando que el artículo 17.2 de la Ley de Personal atribuye a los suboficiales y la realidad que refleja el catálogo de puestos de trabajo que se asignan a los suboficiales.

Estas funciones deben desarrollarse a través de un catálogo de puestos de trabajo adecuado y regulando las funciones, responsabilidades y cometidos de los distintos niveles de mando, incluyendo las segundas jefaturas.

1. **Actualizar el catálogo de puestos de trabajo** para que la jefatura de las todas aquellas unidades, incluyendo las **de pequeña entidad numérica como equipos, IAE, patrullas o áreas recaiga al menos en un guardia civil de la categoría de suboficiales.**

Las facultades profesionales atribuidas a todos los miembros de la escala de suboficiales les capacitan para el desarrollo de funciones directivas, mientras que existe otro personal expresamente cualificado para realizar tareas y cometidos.

2. Dividir en **áreas funcionales** las distintas secciones y grupos de las especialidades al frente **de un suboficial con la catalogación de jefe.**
3. **Establecer las segundas jefaturas** en todas aquellas unidades al mando de oficial o suboficial.
4. **Evitar** que el personal de la escala de Suboficiales realice y asuma **de forma habitual** cometidos, **tareas y responsabilidades que no sean de mando.**
5. **Formar a los miembros de la Escala de Oficiales** en el **respeto y el sostenimiento de las funciones** directivas y ejecutivas de mando de los miembros de la **Escala de Suboficiales**, incluyéndolo en sus planes de formación.

II. Retribuciones

Impulsar ante el Gobierno y los grupos parlamentarios las medidas legislativas y presupuestarias que sean necesarias para garantizar que en el futuro no se pueda producir una disfunción salarial entre las policías que realicen las mismas funciones, tal y como establece la cláusula octava del Acuerdo entre el Ministerio del Interior, sindicatos de Policía Nacional y asociaciones profesionales de la Guardia Civil de 12 de marzo de 2018.

6. **Igualdad retributiva** con las policías autonómicas.

Mantener el complemento por zona de especial singularidad en el País Vasco y Navarra, abogando por el establecimiento de un complemento similar en Cataluña, el Campo de Gibraltar, Ceuta y Melilla y Baleares, así como en aquellas zonas que por sus especiales características delincuenciales lo aconsejen.

Solicitar la implantación del complemento por territorialidad inversa, para paliar el coste de vivir en las zonas rurales, tal y como puso de manifiesto la consultora E&Y en su informe de equiparación salarial al compararlo con el complemento de territorialidad que percibe la Policía Nacional en las zonas urbanas.

7. **Zonas de especial singularidad y complemento por territorialidad inversa.**

III. Productividad

Es difícil de entender, pero un guardia civil de la Escala de Cabos y Guardias (ECG) del régimen general percibe más dinero en concepto de productividad y servicios extraordinarios que un suboficial en investigación, en la ARS o en una USECI y casi lo mismo que un suboficial comandante de puesto o jefe de destacamento de tráfico, por poner unos pocos ejemplos, pero afecta a todos los suboficiales.

En cualquier organización, la jerarquía de las retribuciones supone que quienes ejecutan las tareas cobran menos que quienes las supervisan o controlan ya que se les exige mayor responsabilidad y una disponibilidad especial.

En definitiva, el importe total que supone la acumulación de conceptos retribuidos vía productividad y servicios extraordinarios en un guardia civil de seguridad ciudadana de la ECG supera a un sargento con funciones de investigación o especialista de la ARS o USECI y queda muy cerca de un comandante de puesto, rompiendo la jerarquía de las retribuciones.

8. **Pago de horas nocturnas y festivas (ICRES) y superación de jornada (CREX) a todos los regímenes** de prestación del servicio, incluidos mandos e investigación.

9. **Retribución de las sustituciones** durante las ausencias de **todos los mandos incluidos en la letra b) del anexo I** de la Orden General 11/2014 de jornada y horario.

10. **Aumentar las compensaciones por la modificación de la jornada** de trabajo (ICREM) en el caso de los suboficiales debido a la especial situación de responsabilidad, como garantía del descanso semanal y la estabilidad de la planificación.
11. Dotar a la productividad estructural EFA-2, destinada a los suboficiales de las **intervenciones de armas y explosivos** (IAE) y aquellos que realizan **funciones administrativas**, con el 100% de cobertura y un 55% del complemento vinculado al empleo (CVE).
12. Modificar la consideración de horas nocturnas, festivas y de especial consideración en los **servicios de prestación combinada**, añadiendo una cuantificación superior por hora prestada en esta modalidad de servicio.
13. **Incluir a los mandos** que realizan habitualmente los **servicios de coordinación** en las unidades territoriales de seguridad ciudadana y tráfico en la productividad por actividad extraordinaria **ACEX3**.
14. **Incluir a los SIGC Periféricas, PJ Periféricos y PJ Jefatura** en la productividad por actividad extraordinaria **ACEX1** con una cuantía máxima mensual por persona de 150€.
15. **Reconocer y retribuir mediante productividad las funciones ejecutivas de mando** de los suboficiales destinados en **unidades singulares operativas**.
16. La **consideración** de los **días festivos anuales como días de especial significación** a los efectos de su retribución mediante ICRES.

IV. Retribuciones del personal en reserva sin destino y retirado

Es necesario mejorar las retribuciones del personal en reserva sin destino y retirado, buscando soluciones realizables:

17. **Aumentar el haber regulador** de Derechos Pasivos hasta alcanzar los niveles de retención de la Seguridad Social, financiando este aumento a través de la retención mensual de cada funcionario y otro porcentaje a cargo del Estado.
18. **Reconocer como profesión riesgo** las tareas realizadas por los guardias civiles que permita aplicar índices correctores a los años de servicio para permitir una jubilación anticipada sin pérdida de poder adquisitivo.
19. Aumentar el **complemento de disponibilidad** del personal en reserva sin destino **vía aumento del nivel de complemento de destino** de los suboficiales.

V. Complemento de destino

El complemento de destino es uno de los conceptos que se integran en el complemento de disponibilidad que se percibe en la situación de reserva sin destino, por eso es clave su modificación.

20. **Aumento de los complementos de destino** de los suboficiales, reduciendo el complemento específico singular, de tal forma que no exista coste para la Administración.
21. **Consolidación del grado personal** por el desarrollo durante dos años consecutivos o tres alternos de un puesto de trabajo de nivel superior.

VI. Complementos específicos, pagas extraordinarias y grupo retributivo

Al igual que el complemento de destino, el complemento específico general integra el complemento de disponibilidad que se percibe en la situación de reserva sin destino.

22. **Aumentar el Complemento Específico General para el empleo de Sargento** ya que es el más bajo de todos los empleos de la guardia civil.
23. **Obligado nombramiento interino o accidental** para un determinado Puesto de Trabajo cuando suponga un incremento en el CES, durante ausencias prolongadas del titular.
24. **Recuperar el 100% del sueldo y trienios en las pagas extraordinarias.**
25. La **inclusión en el grupo A-2 de los suboficiales** debe ser **a todos los efectos**, no solo económicos. Alcanzar este objetivo significará que los suboficiales podrán ocupar puestos de trabajo de mayor nivel de complemento de destino, con consolidación del grado personal superior

VII. Jornada y horario

Abordar una serie de medidas relativas a jornada y horario para mejorar la conciliación de los suboficiales incluidos en el régimen de mando e investigación y unidades singulares operativas, hasta ahora difícil de llevar a efecto por la necesaria continuidad en el ejercicio del mando y las funciones que realizan.

26. **Derecho a disfrutar los descansos adicionales (DAS)**, por realizar servicios en horario nocturno o en días festivos, al **personal del régimen especial** (mando e investigación).

27. Las **compensaciones por excesos en la jornada de trabajo deben ser económicas**, eliminando los descansos por superación de jornada (DSJ) ya que en la práctica se acumulan indefinidamente y no se disfrutan.
28. **Aumentar el porcentaje de productividad estructural** en aquellas modalidades con 40 horas de actividad presencial que no tiene cómputo de la disponibilidad.
29. **Cómputo real de la disponibilidad del personal con funciones de mando**. Se deben de computar las 7 horas semanales de disponibilidad en todo caso, independientemente de las horas de actividad realizadas. Incluidos los segundos jefes.
30. Extender la **entrega del teléfono móvil corporativo durante las sustituciones** en los descansos a todo el periodo de exención del servicio.
31. **Referencia mensual de la jornada para todos los regímenes** de prestación del servicio.
32. **37,5 horas de jornada de servicio para todos los regímenes**. Si se mantienen las jornadas de 40 horas deben compensarse el exceso de horas realizadas con 14 días deducibles anuales.
33. **Reconocimiento de los índices correctores** para todos los regímenes de prestación del servicio.
34. **Sistema de cómputo de las guardias combinadas** que distinga horas nocturnas y festivas. Actualización del cómputo.
35. **Regulación del Teletrabajo** para el personal con funciones de mando, especialmente para aquellos con necesidades familiares y con reducción de jornada.
36. **Regulación de la desconexión digital** que contemple el derecho a la intimidad familiar, a la protección de la salud mediante la garantía del descanso diario.
37. **Medidas de conciliación reales** para los guardias civiles, **sin limitaciones por el régimen de servicio**.

VIII. Carrera profesional

La transversalidad de la carrera profesional le otorga importancia vital. ASES GC quiere abrir nuevas vías de actuación para evitar el deterioro que sufre la carrera profesional en la Escala de Suboficiales de la Guardia Civil; para ello, es necesario concienciar de la existencia de un derecho a la carrera profesional con un contenido preciso que es necesario respetar.

38. **Desarrollar la carrera horizontal** dentro de la Escala de Suboficiales

Una estricta carrera vertical en una Escala de Suboficiales mal dimensionada, con sistemas de ascenso inadecuados y puestos de trabajo impropios para las capacidades profesionales y,

sobre todo, el abandono institucional, ha dejado atrás a muchos compañeros.

ASESGC propone fórmulas para el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado como consecuencia de la valoración de su trayectoria, actuación profesional y de la experiencia adquirida, a través de un sistema de grados de desarrollo profesional, en el que se regularán los requisitos, las remuneraciones y la forma de acceso a cada uno de los grados.

Puede coexistir un sistema de carrera vertical con otro modelo de carrera horizontal, máxime cuando éste último es forzado por las circunstancias.

39. **Reducir los tiempos de ascenso** dentro de la Escala de Suboficiales: **objetivo 5 años**.

Actualmente se tardan sobre nueve años en ascender a sargento 1º. El objetivo es conseguir acercarse al mínimo de cinco años de permanencia en el empleo de sargento que marca el real decreto de evaluaciones.

Desde ASES GC proponemos una serie de medidas que aumentarían las dotaciones de sargento 1º y permitirían unos ciclos de ascenso más fluidos.

40. **Retomar la aplicación del pase a la situación de reserva a petición propia** en los cupos que se autoricen al cumplir 25 años de tiempos de servicios (Artículo 93.4 de la ley de Personal), incentivándolos además económicamente.
41. **Reducir a 56 años la edad mínima para solicitar el pase a la reserva** dentro de la Escala de Suboficiales.
42. **Seguir aumentando el número de sargentos primeros** en el próximo real decreto de plantillas.
43. **Mantener una oferta de empleo público** para el empleo de sargento baja de unos 200 efectivos anuales durante los próximos 5 años.
44. **Ascenso al empleo de sargento 1º de forma automática** tras completar **cinco años en el empleo de sargento**, sin necesidad de que exista vacante previa.

IX. Renuncias a la carrera profesional

El 70% de los suboficiales renuncia a su carrera profesional cuando llega el momento del ascenso a brigada o suboficial mayor. El aumento de la edad media de acceso a la escala de suboficiales (37 años) y los dilatados tiempos de ascenso no dejan espacio para el desarrollo de la carrera profesional dentro de la Escala.

Existe un grave problema institucional que es necesario afrontar, puesto que la carrera profesional es un derecho.

45. **Aumento significativo de la plantilla** de sargentos primeros, brigadas, subtenientes y suboficiales mayores. **Modificar la tasa de encuadramiento** entre empleos del mismo nivel y entre niveles, para acercarse a las existentes en las FAS, mucho más beneficiosas con la carrera profesional.
46. Las **nuevas dotaciones de plantilla** distribuirse especialmente **en destinos operativos**, incluyendo todas las especialidades.
47. **Poner en marcha experiencias piloto** como el denominado “brigada pivote”. En el ascenso a brigada, **sin pérdida de destino de forma inmediata** tras el ascenso.

X. Aumento de la edad de pase a reserva

El aumento de la edad para la continuación en servicio activo de los miembros de la escala de suboficiales de la Guardia Civil hasta los 65 años se realizará en la forma que menos perjudique las expectativas de ascenso del resto de los miembros de la escala y en todo caso:

- De forma progresiva, 2-1-1-1. Aumento de dos años el primer año de aplicación y año a año durante los 3 años siguientes a la aprobación de la nueva Ley de Personal.
- Aumentar la plantilla de sargentos primeros, brigadas, subtenientes y suboficiales mayores proporcionalmente al número de efectivos en un 10% en los 5 años siguientes a aprobarse la Ley de Personal.

48. **Posibilidad de continuar** los suboficiales en servicio activo **de forma voluntaria y hasta los 65 años y reducir a 56 la edad mínima de pase a reserva**, en las mismas condiciones que la Escala de Cabos y Guardias y que el resto de los policías y funcionarios.

XI. Destinos

Los destinos son uno de los elementos fundamentales del desarrollo de la carrera profesional de los guardias civiles. ASES GC quiere conseguir un sistema de destinos más transparente, objetivo y predecible que aporte mayor seguridad y favorezca la conciliación laboral.

49. La **publicación de las vacantes existentes** debe realizarse teniendo en cuenta las necesidades personales y no exclusivamente las operativas, **sin que existan bloqueos de vacantes injustificados o indefinidos**.

50. **Supresión del plazo de mínima permanencia** para brigadas y suboficiales mayores que han solicitado destino por ascenso.
51. **Dotar de mayor objetividad** el sistema de adjudicación de vacantes de **libre designación**.
52. **Favorecer las adscripciones temporales por motivos de salud** a los suboficiales cuya concesión está muy limitada por el requisito de existir un mismo CES vacante en la localidad de adscripción.
53. **Control del tiempo máximo de las comisiones de servicio** y obligación de publicar las vacantes que cubren las comisiones de servicio.
54. **Nombramiento obligatorio de comisión de servicio** para suceder en el mando cuando el tiempo de sucesión se prevea igual o superior a un mes.
55. **Publicidad del catálogo de puestos de trabajo** con porcentajes reales de cobertura por comandancias actualizados en la Intranet corporativa.
56. **Publicidad del catálogo de puestos de trabajo en reserva.**
57. **Reducción de los tiempos de servidumbre** en las especialidades y **no tener la condición de destinable forzoso** durante el tiempo que se establezca tras finalizar un curso de especialización.

XII. Destinos por concurso de méritos

El protagonismo adquirido por los destinos de concurso de méritos exige dotarlos de mayores garantías y simplificando su aplicación, reconociendo nuevos méritos para que se valoren todos los destinos y una mayor ponderación de la antigüedad.

58. **No valorar en los destinos por concurso de méritos aquellos cursos en los que no ha existido concurrencia de peticionarios** para realizarlos y quien los realiza ha sido designado de forma directa.

59. **Mayores competencias para la Comisión de Destinos, con participación de las asociaciones profesionales,** en la elaboración de las fichas de méritos y en la publicación de vacantes.
60. **Anotación de méritos baremarles de oficio** en el historial profesional.
61. Creación de un **sistema de control de modificación de fichas** con el objeto de conocer los cambios introducidos en los méritos a concurso y la fecha de estos.
62. **Aumentar la ponderación mínima de la antigüedad** en todas las fichas de concurso de méritos de carácter general hasta el 20%.
63. **Reducir el porcentaje del IPECGUCI** a un máximo del 5% en los méritos de carácter general.
64. **Puntuación de destinos en las especialidades** para acceder a vacantes de Mando/Plana Mayor.
65. **Puntuación de destinos de jefe y segundo jefe de destacamento de tráfico, segundo jefe de UNIS, y jefe de los grupos operativos de las PLM de Tráfico** en las mismas condiciones que los comandantes y segundos comandantes de puesto y jefes de área de puesto principal. **Este punto concreto está en proceso de materialización.**

XIII. Destinos en reserva

El aumento de las dotaciones en reserva de los últimos años se ha hecho sin un correcto dimensionamiento por empleos y especialidades. Las retribuciones de los suboficiales deben tener en cuenta sus competencias profesionales y responsabilidades.

66. **Crear una estructura paralela a la de activo** de destinos en reserva en todo el despliegue territorial del Cuerpo que debe llevar aparejado un aumento de las vacantes en reserva en la escala de suboficiales y su dimensión correcta por empleos.
67. **Aumento del CES de los suboficiales en reserva con destino**, actualmente perciben el CES básico en la misma cuantía que el personal de la Escala de Cabos y Guardias.
68. La adjudicación de los **destinos en reserva** debe de ser **por concurso de méritos**, dejando la libre designación para puestos de trabajo excepcionales.

69. **Aumento de las vacantes en reserva** de los suboficiales en todas las especialidades de la Guardia Civil, **con un CES específico** para los suboficiales.

XIV. Evaluaciones para el ascenso

El sistema de clasificación para el ascenso a empleos superiores tiene sentido si las vacantes a ocupar son acordes a las capacidades profesionales que se adquieren conforme se asciende en la estructura jerárquica, de no ser así, no es útil un sistema de clasificación y será suficiente el sistema de antigüedad.

La importancia de las evaluaciones en un sistema de ascensos donde prima la clasificación debe llevarnos a conseguir que éstas se realicen de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad y transparencia garantizando el acceso del evaluado a la información.

70. **Implementación** en el aplicativo “Mi Gestión Profesional” de un **simulador de puntuación en la clasificación según la normativa de evaluaciones**, clasificaciones y ascensos que permita hacer una pre-evaluación y así poder orientar la carrera profesional.
71. **El sistema de renuncias al ascenso es obsoleto. Implementar un sistema de evaluaciones a petición del interesado**, de tal forma que sólo se le evalúe cuando lo solicite y cumpla los requisitos para el ascenso, **eliminando la permanencia definitiva en el empleo anterior actualmente vigente**.
72. **Obligatoriedad de comunicación expresa** del inicio de la evaluación a todos los evaluados a través de un sistema informático.
73. **Introducir un nuevo supuesto de exclusión** de la evaluación por circunstancias excepcionales de atención familiar.
74. **Computar como un criterio objetivo** a aplicar a los méritos y actitudes que deban ser tenidos en cuenta en la evaluación para el ascenso, el tiempo permanecido en permisos de conciliación.
75. **Establecer unas valoraciones** de los distintos conceptos en el sistema de clasificación **estables, con cambios excepcionales**.



76. **Reducir el porcentaje del IPEGUCI en la matriz de ponderación** para las evaluaciones por clasificación para el ascenso.

XV. Informes personales de calificación (IPEGUCI)

El informe personal de calificación es totalmente subjetivo y resulta muy influyente no sólo en los ascensos a través de los procesos de evaluación por clasificación, también en los destinos por concurso de méritos.

77. **Instaurar un “Consejo de Calificación”** compuesto por tres personas de diferentes empleos encargados de realizar el informe personal con audiencia del calificado.
78. **No considerar** en la evaluación los **informes** personales **que tengan una desviación media significativa** con respecto a calificaciones anteriores.
79. **Establecer un mecanismo eficaz para realizar alegaciones** y presentar la disconformidad a la evaluación en la que se admitan pruebas objetivas.
80. **Considerar el IPEGUCI un acto administrativo** directamente recurrible ante la jurisdicción contencioso-administrativa.

XVI. Pabellones

La regulación de pabellones en la Guardia Civil y su gestión es obsoleta y presenta una serie de problemas que es necesario abordar desde una nueva perspectiva.

81. Abogamos por una **reforma de la norma sobre pabellones** que contemple ratios por escalas proporcionadas a los destinos en cada comandancia, con publicidad y transparencia en las peticiones y orden de preferencia, que deben hacerse por medios telemáticos.
82. En las **juntas de pabellones** deben estar **presentes representantes de las asociaciones profesionales representativas** de la Guardia Civil para desvincular las decisiones en esta materia de la cadena de mando.

XVII. Enseñanza y procesos selectivos

El sistema de acceso a la Escala de Suboficiales y Oficiales adolece de una serie de deficiencias que propician la desconfianza de los opositores, es necesario dotarlos de mayor transparencia y fomentar la promoción interna. ASES GC aboga por desarrollar el plan de formación para el ingreso en la Escala exclusivamente en la Academia de Suboficiales en San Lorenzo del Escorial y, además, por un profesorado compuesto mayoritariamente por personal de la Escala de Suboficiales.

83. **Fomento de la promoción interna.** Reducir el porcentaje previsto para el acceso a la Escala de Oficiales de hasta el 30% del número de plazas que se convoquen para la promoción profesional en la modalidad de cambio de escala.
84. Eliminar el **límite de edad** para concurrir al curso de enseñanza de formación para el acceso a la escala de oficiales y supresión del cupo máximo de cinco **convocatorias**.
85. Reconocimiento de la **enseñanza de formación** para el acceso a la Escala de Suboficiales **al nivel del título oficial de graduado universitario**.
86. **Establecer un complemento formativo** para que los suboficiales pertenecientes a planes de estudios anteriores al demandado en el punto anterior, y a través del Centro universitario de la Guardia Civil, también puedan llegar a conseguir el título de graduado universitario.
87. **Promover el reconocimiento de la experiencia profesional y de los estudios cursados** en el sistema de enseñanza de la Guardia Civil ante la Universidad.
88. **Calendario anual** de cursos de formación y perfeccionamiento para la planificación de los interesados.
89. **Formación de especialización y jornadas formativas específicas** para los miembros de la Escala de Suboficiales.
90. **Estabilidad de los baremos** de la fase de concurso para el acceso a la escala de oficiales durante un periodo de tres años.
91. **Publicidad de los exámenes** de convocatorias anteriores.

XVIII. Conciliación de la vida laboral y familiar

Todos los guardias civiles independientemente del régimen de servicio en que se encuentren y

la disponibilidad ligada al cargo o función, tienen derecho a disfrutar de un conjunto de medidas que le permitan compatibilizar sus responsabilidades laborales con su vida personal y familiar.

92. Derecho a la **“conciliación digital”**; promover la regulación del uso de los medios telemáticos oficiales durante los descansos diarios y semanales en consonancia con la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
93. Conseguir que la **reducción de jornada** del personal del régimen especial sea efectiva y contemple la compatibilización de esta situación con la disponibilidad, especialmente introduciendo el teletrabajo.
94. **Flexibilidad horaria** en los términos previstos en las medidas de conciliación para el personal al servicio de las Administración General del Estado de aplicación a todos los regímenes de prestación de servicio.
95. Fomentar el **teletrabajo** en los todos los ámbitos y unidades de la Guardia Civil, que permita adaptar la jornada laboral y trabajar a distancia para cuidar de hijos menores de 12 años o de familiares dependientes u otras circunstancias personales o laborales que lo hagan aconsejable.
96. **Orden general que regule el uso de los ordenadores portátiles** y Tablet con conexión a oficina móvil. **El trabajo desde casa también debe contar.**
97. **Establecer turnos de trabajo fijos** para los **suboficiales del régimen general**.

XIX. Igualdad

ASESGC propone impulsar la ejecución de los diversos ejes que se establecen en el Plan de Igualdad de la Guardia Civil y el Plan de Acción de la Guardia Civil contra la violencia sobre la mujer.

98. **Dotación individual del material técnico** para el personal de la Guardia Civil, haciendo especial relevancia al específico **para la mujer**.
99. **Mejorar la regulación y funciones de quienes ejerzan mando de unidad** o que sean sustitutas cuando accedan a una **reducción de jornada**.
100. **Mejorar la protección al embarazo, parto reciente y período de lactancia natural** con garantías en una Orden General de obligado cumplimiento.

101. **Mejorar la formación en materia de igualdad y diversidad** en el personal que ostente jefatura de unidad, más especialmente en las jefaturas de Zona/Comandancia.

XX. Protección Social

Creemos necesario abordar una serie de medidas para favorecer el contacto que muchos guardias civiles en reserva y retirados desean mantener con el Cuerpo y establecer medidas sociales que eliminen el distinto tratamiento que recibe nuestro personal retirado y viudas.

102. **Creación de lugares de encuentro en las comandancias** para el personal en reserva y retirado con acceso a Intranet para consulta de boletines oficiales y otras cuestiones que les afecten.
103. **Percepción de dos pagas íntegras a cuenta del ISFAS** al pase a situación de retirado (como hace el MUFACE con los policías).
104. **Aumento de la asignación mensual del ISFAS a las viudas** del Cuerpo.
105. **GRATUIDAD de los medicamentos para el personal retirado** como cualquier otro jubilado en el sistema de Seguridad Social.
106. **Aumento de la partida de acción social** y su equiparación con la percibida por la Policía Nacional para:
- **Mejorar los convenios** con RENFE y compañías de transporte marítimo y terrestre por carretera.
 - **Incluir a todo el personal retirado** sin limitaciones.
 - **Nuevas ayudas** por contratación de personal doméstico para cuidado de hijos.
 - **Ampliar al segundo grado la relación de parentesco** para la ayuda por cuidado de personas mayores dependientes.
 - **Ampliar las ayudas en los estudios universitarios** tanto para hijos de beneficiarios como para los propios beneficiarios, incluyendo los másteres habilitantes para el ejercicio profesional.



107. **Adaptación del régimen de incompatibilidades** a la legislación general aplicable a los funcionarios de las administraciones públicas.
108. **Recuperar el “Acto Homenaje” a los fallecidos en acto de servicio**, día anual en que se homenajeaba y recordaba, en acto solemne, a los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad fallecidos en acto de servicio.

XXI. Riesgos laborales

Acabar por fin con la sensación de impunidad legal de quienes agreden a un guardia civil. Es prioritario **agrar las penas por delito de atentado a agente de la autoridad en el código penal**, como medida disuasoria para los delincuentes.

109. **Aumentar las penas del delito de atentado** a agente de la autoridad.
110. Contratación del **seguro de responsabilidad civil** para cubrir a los guardias civiles la responsabilidad de este tipo en que pudieran incurrir en el ejercicio de sus funciones.
111. Elaboración e implantación de un **protocolo de acoso laboral eficaz y efectivo**, el cual no dependa de los superiores jerárquicos del acosado con un mecanismo de control independiente.
112. Que toda **investigación sobre acoso laboral o por razón de sexo** sea informada por personal del Servicio Jurídico, del Servicio de Psicología y del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, desvinculada de la cadena de mando.
113. **Formación de nivel básico en RR.LL.** para todos los suboficiales dentro de la enseñanza de formación para ingreso en la escala.
114. **Suicidios en la Guardia Civil, reforzar el protocolo** existente abogando por un servicio de atención psicológica externo al de Guardia Civil, incidir en la formación y en la investigación para potencia la prevención y en la selección de aspirantes.
115. **Inversión en una red informática y de equipos** con capacidad para soportar el programa informático del Sistema Integrado de Gestión Operativa (SIGO) con el fin de reducir los tiempos de grabación de servicios, hechos, eventos, etc... y mejorar las condiciones de trabajo.



116. **Dotación** a todos los miembros del Cuerpo de **medios de protección y profilaxis** adecuada.
117. **Evaluación de todos y cada uno de los puestos de trabajo** del Catálogo de la Dirección General de la Guardia Civil.

XXII. Régimen disciplinario

El creciente uso del régimen disciplinario hace necesario establecer medidas que favorezcan un procedimiento sancionador con garantías reales.

118. **Adecuación de las sanciones disciplinarias** relacionadas y vinculadas con las antiguas faltas del Código Penal que han sido suprimidas en la última reforma.
119. **Dotar a la fase de Instrucción** de los procedimientos disciplinarios **de mayores garantías procesales** tendentes a su mayor objetividad.
120. **Dotar de mayores garantías la medida cautelar de suspensión de funciones** en los casos de instrucción de procedimientos por faltas muy graves.
121. **No aplicación del Código Penal Militar** a los guardias civiles cuando realicen funciones policiales o estén fuera de servicio.

XXIII. Derechos de representación colectiva

Es necesario revisar las finalidades principales de las asociaciones profesionales de guardias civiles mediante el establecimiento de nuevos cauces de participación y expresión para los miembros de la Guardia Civil.

En caso de no existir acuerdo en la determinación de las condiciones de prestación del servicio, las medidas que se pudieran establecer en el desarrollo de esta negociación colectiva estarían sujetas a un régimen similar al del resto de funcionarios del Estado.

122. **Participación en la protección de riesgos laborales y protección de la salud** a través de delegados de prevención y el establecimiento de órganos colegiados a nivel nacional y provincial.



123. Participación en la **determinación de las condiciones de prestación del servicio** mediante los procedimientos y límites que se establezcan y **eliminar la exclusión de la negociación colectiva** del ámbito de actuación de las asociaciones profesionales.

XXIV. Derechos de las asociaciones profesionales

ASESGC pretende ampliar estos derechos de las asociaciones profesionales representativas a ser informadas y consultados y a participar en tres aspectos fundamentales:

124. **Enseñanza y promoción profesional** (convocatoria de pruebas selectivas, temarios, selección de aspirantes a cursos de perfeccionamiento, baremos de la fase de concurso, etc.).
125. **Provisión de destinos** (convocatorias, vacantes, etc.).
126. El **derecho a presentar candidaturas en las mutualidades, asociaciones y restantes entes** de previsión social y asistencial de los que forme parte la Guardia Civil.