



RSCGC

Responsabilidad Social Corporativa Guardia Civil



Memoria 2020



MINISTERIO
DEL INTERIOR



DIRECCIÓN GENERAL
DE LA GUARDIA CIVIL



TÍTULO: Memoria de RSCGC - Responsabilidad Social Corporativa - 2020

Elaboración, coordinación de contenidos y edición digital:

Dirección General de la Guardia Civil
Gabinete Técnico
Edificio I 5ª Planta
Calle Guzmán el Bueno, 110
28003 - Madrid
dg-gabinetetecnico@guardiacivil.org

Características: Adobe Acrobat 9.4

1ª edición electrónica: diciembre de 2014

2ª edición electrónica: noviembre de 2015

3ª edición electrónica: octubre de 2016

4ª edición electrónica diciembre de 2017

5ª edición electrónica diciembre de 2018

6ª edición electrónica diciembre de 2019

7ª edición electrónica octubre de 2020

8ª edición electrónica julio de 2021

Esta publicación está disponible en el Portal de Internet: www.guardiacivil.es

Edita:

Ministerio del Interior
Secretaría General Técnica

ISSN: 2444-7013

NIPO: 126-15-122-8

Se autoriza el uso libre del contenido de esta Memoria siempre que el autor haga referencia al origen de la información.

A lo largo de la presente memoria se incluyen los contenidos básicos de la “*Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad*” de la organización internacional *Global Reporting Initiative* (GRI) y la información requerida por sus Indicadores. La Tabla resumen de estos Indicadores se incluye en el documento de información complementaria.

**ÍNDICE**

PRÓLOGO DE LA DIRECTORA	8
ÍNDICE ODS MEMORIA RSCGC 2020.....	10
INTRODUCCIÓN.....	12
RESUMEN EJECUTIVO	14
1. MEDIO AMBIENTE	17
2. POLÍTICAS Y DERECHOS LABORALES.....	18
3. BUEN GOBIERNO.....	19
INFORME DE SITUACIÓN – 2020	22
TEMA 1: MEDIO AMBIENTE.....	22
1. CONSUMOS DE AGUA, PAPEL Y OTRAS MATERIAS PRIMAS.....	23
1.1. CONSUMO DE AGUA.....	23
1.1.1. AHORRO EN LOS CONSUMOS DE AGUA.....	23
1.1.2. MEDIDAS UTILIZADAS PARA REDUCIR EL CONSUMO DE AGUA.....	23
1.2. CONSUMOS DE PAPEL Y OTRAS MATERIAS PRIMAS	24
1.2.1. CONSUMO DE PAPEL	24
1.2.2. USO DE PAPEL RECICLADO Y/O CERTIFICADO	24
1.2.3. MEDIDAS IMPLANTADAS PARA FAVORECER EL AHORRO DE PAPEL	25
2. CONSUMO DE ENERGÍA Y EFICIENCIA ENERGÉTICA.....	26
2.1. CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA.....	26
2.2. EFICIENCIA ENERGÉTICA DE LOS EDIFICIOS DE LA GUARDIA CIVIL....	27
2.3. CONSUMO DE OTRAS FUENTES DE ENERGÍA –	31
3. EMISIONES Y VERTIDOS	32
3.1. REDUCCIÓN DE LAS EMISIONES Y VERTIDOS.....	32
3.1.1. HUELLA DE CARBONO.....	32
3.1.2. VERTIDOS DE AGUAS RESIDUALES	33
4. RESIDUOS Y RECICLAJE	33
4.1 SITUACIÓN DE LA GESTIÓN DE RESIDUOS	33
5. GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL.....	35
5.1. SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL.....	35
5.2. ACTUACIONES MEDIOAMBIENTALES	35
6. PATRIMONIO NATURAL Y BIODIVERSIDAD.....	36
6.1. ACTUACIONES DESARROLLADAS PARA PRESERVAR EL PATRIMONIO NATURAL Y LA BIODIVERSIDAD	38
6.2. LA LUCHA CONTRA LOS INCENDIOS FORESTALES	42
6.3. PREMIOS SOBRE EL MEDIO AMBIENTE	43
7. TRANSPORTE Y MOVILIDAD	44



7.1. AHORRO DE COMBUSTIBLE	45
7.2. MOVILIDAD	45
8. CONTRATACIÓN PÚBLICA CON CRITERIOS MEDIOAMBIENTALES.....	46
TEMA 2: POLÍTICAS Y DERECHOS LABORALES	48
1. DIÁLOGO SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	49
1.1. DERECHO DE ASOCIACIÓN Y REPRESENTACIÓN COLECTIVA.....	49
1.1.1. REPRESENTACIÓN SINDICAL DEL PERSONAL CIVIL	49
1.2. EL CONSEJO DE LA GUARDIA CIVIL	50
2. POLÍTICAS DE IGUALDAD.....	52
2.1. IGUALDAD DE GÉNERO.....	52
2.1.1. EL FOMENTO DE LA IGUALDAD EN LA INSTITUCIÓN.....	56
2.1.2. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE MUJERES Y HOMBRES EN EL CUERPO DE LA GUARDIA CIVIL.....	64
2.1.3. IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO. OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	66
2.1.4. EQUIPARACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES	67
2.1.5 OTROS ASPECTOS DE LA IGUALDAD: NO DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE EDAD, RELIGIÓN, RAZA, PAÍS, ORIENTACIÓN SEXUAL, ETC.	67
3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR	68
4. ATENCIÓN A LA DISCAPACIDAD Y GRUPOS SENSIBLES	69
5. SALUD, SEGURIDAD E HIGIENE³⁷ EN EL TRABAJO.....	71
a. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA	73
b. RECURSOS EXTERNOS	74
c. ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN Y CONSULTA.....	75
i. ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN ESPECÍFICAS DESARROLLADAS EN EL PERIODO	76
ii. SINIESTRALIDAD LABORAL	76
iii. OTRAS ACTUACIONES EN SALUD LABORAL.....	77
d. ABSENTISMO LABORAL	78
6. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN.....	79
6.1. CARACTERÍSTICAS DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE FORMACIÓN	79
6.1.1 CENTRO UNIVERSITARIO DE LA GUARDIA CIVIL (CUGC)	81
6.2. FORMACIÓN DE ESCALAS	94
6.3. PROMOCIÓN DE ESCALAS.....	97
6.3.1. PERFECCIONAMIENTO Y ALTOS ESTUDIOS.....	97



6.3.2 TELEFORMACIÓN.....	97
6.3.3. CURSOS DE COMPLEMENTO DE FORMACIÓN.....	98
6.4. CARRERA PROFESIONAL.....	98
6.4.1. HISTORIAL Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	99
6.4.2. RÉGIMEN DE ASCENSOS	99
6.5. DESTINOS	101
6.6. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS	101
6.7. FORMACIÓN CONJUNTA GUARDIA CIVIL – GENDARMERÍA NACIONAL FRANCESA	103
7. EMPLEO Y RETRIBUCIONES	104
7.1. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN LA GUARDIA CIVIL –	104
7.1.1. PLANTILLA, CATÁLOGO Y EFECTIVOS	104
7.1.2. INGRESO EN LA GUARDIA CIVIL.....	105
7.2. POLÍTICA RETRIBUTIVA.....	106
7.2.1. SALARIO FIJO, COMPLEMENTOS E INCENTIVOS.....	108
8. ACCIÓN SOCIAL	108
8.1. DATOS GENERALES	109
8.2. PRESUPUESTO Y SU DISTRIBUCIÓN SEGÚN TIPO DE AYUDAS	109
9. MEDIOS Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.....	111
9.1. PRESUPUESTOS DE LA GUARDIA CIVIL.....	111
9.2. MEDIOS DE TRABAJO	112
9.2.1. ACUARTELAMIENTOS.....	112
9.2.2. VEHÍCULOS.....	113
9.2.3. EQUIPAMIENTO POLICIAL	113
9.2.4. COMUNICACIONES Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN.....	114
9.3. ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	115
9.3.1. FUNCIONES DE LA GUARDIA CIVIL	115
9.3.2. REGULACIÓN DE JORNADAS Y HORARIOS	117
9.3.3. PLAN DE SISTEMAS DE LA GUARDIA CIVIL.....	117
9.3.4. SISTEMA DE INTERVENCIÓN OPERATIVA (SIO).....	118



9.3.5. IMPULSO DE LA ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA EN LA GUARDIA CIVIL. LA AGENDA DIGITAL	119
10. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	120
11. PROTECCIÓN DE DATOS	121
TEMA 3: BUEN GOBIERNO.....	123
1. CÓDIGOS DE CONDUCTA	124
1.1. LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA EN LA GUARDIA CIVIL.....	124
1.1.1. MARCO GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO	124
1.1.2. REGULACIÓN PROPIA	124
1.2. SERVICIO DE ASUNTOS INTERNOS.....	125
1.3. BUENAS PRÁCTICAS A FAVOR DE LOS DERECHOS HUMANOS	126
1.4. POSIBLES ACTUACIONES IRREGULARES DE GUARDIAS CIVILES	127
2. TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA	128
2.1. ACTUACIONES EN MATERIA DE TRANSPARENCIA Y EL ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA.....	128
2.2. ACTIVIDAD PARLAMENTARIA	130
3. ACTUACIÓN EN RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS	132
3.1. ACTUACIONES EN RELACIÓN A LA CIUDADANÍA.....	132
3.1.1. ATENCIÓN AL CIUDADAN@	132
3.1.2. PLAN TURISMO SEGURO	136
3.1.3. PLAN CONTRA LOS ROBOS EN EL CAMPO.....	137
3.1.4. PLAN DE LUCHA CONTRA LA TRATA DE SERES HUMANOS.....	138
3.1.5. PLAN MAYOR SEGURIDAD.....	139
3.1.6. PLAN OPERATIVO DE RESPUESTA POLICIAL AL CONSUMO Y TRÁFICO MINORISTA DE DROGAS EN LAS ZONAS, LUGARES Y LOCALES DE OCIO	141
3.1.7. PLAN DIRECTOR PARA LA CONVIVENCIA Y MEJORA DE LA SEGURIDAD EN LOS CENTROS EDUCATIVOS Y SUS ENTORNOS.....	141
3.1.8. LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.....	142
3.1.9. PROTECCIÓN DE MENORES.....	146
3.1.10. VÍCTIMAS DEL TERRORISMO.....	146
3.1.11. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN.....	147



3.1.12. DELITOS DE ODIO	148
3.1.13. AUXILIOS Y RESCATES	150
3.2. ACTUACIÓN EN RELACIÓN CON LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	150
3.2.1. COLABORACIÓN EN EL MARCO DE LA SEGURIDAD CIUDADANA.....	151
3.2.2. COLABORACIÓN PARA EL MANTENIMIENTO DE NUESTRAS INFRAESTRUCTURAS	152
3.2.3. RELACIONES CON EL DEFENSOR DEL PUEBLO	152
3.3. ACTUACIÓN EN RELACIÓN CON OTRAS ORGANIZACIONES.....	153
3.3.1. COLABORACIÓN CON EL SECTOR DE LA SEGURIDAD PRIVADA	156
3.3.2. CAMPAÑAS DE COLABORACIÓN DE LA AGRUPACIÓN DE TRÁFICO CON ONGs PARA SENSIBILIZAR A LOS CONDUCTORES	158
3.4. ACTUACIÓN EN RELACIÓN CON EL PERSONAL QUE COMPONE LA GUARDIA CIVIL	159
3.4.1. OFICINA DE ATENCIÓN AL GUARDIA CIVIL	159
3.4.2. LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES DE LA GUARDIA CIVIL.....	160
4. CALIDAD DE LOS SERVICIOS.....	163
4.1. CARTAS DE SERVICIO	163
4.2. QUEJAS Y SUGERENCIAS	171
5. REDUCCIÓN DE CARGAS ADMINISTRATIVAS	172
5.1. PLANES DE SIMPLIFICACIÓN.....	173
6. CONTRATACIÓN PÚBLICA SOCIALMENTE RESPONSABLE	174
7. COMUNICACIÓN –	175
7.1. COMUNICACIÓN EXTERNA	176
7.1.1. SOLICITUDES DE INFORMACIÓN	178
7.1.2. ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN	178
7.1.3. APARICIONES EN MEDIOS DE COMUNICACIÓN.....	178
7.1.4. LAS OFICINAS PERIFÉRICAS DE COMUNICACIÓN.....	179
7.1.5. USO DE LA IMAGEN DE LA GUARDIA CIVIL.....	180
7.2. POLÍTICA DE COMUNICACIÓN INTERNA	181
8. INNOVACIÓN.....	184
8.1. INNOVACIÓN TECNOLÓGICA.....	184
8.2. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y CULTURA DE SEGURIDAD	190



9. COVID-19	195
CONCLUSIONES	203

ANEXOS:

I Abreviaturas

II Marco Normativo Básico

Libro de Información Complementaria (documento específico)



PRÓLOGO DE LA DIRECTORA



La Memoria de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en la Guardia Civil responde a un ejercicio de rendición de cuentas sobre el compromiso de transparencia que tiene esta Institución con la sostenibilidad. Como organización socialmente responsable y funcionalmente sostenible, la Guardia Civil ha logrado consolidar en el Cuerpo un verdadero Sistema de Gestión Socialmente Responsable, y con la publicación de este documento no hacemos otra cosa que comprometernos con estas prácticas sostenibles y afianzar, así, ese ejercicio de autoexigencia que se materializa cada año.

Este compromiso con la sostenibilidad en la prestación del servicio habitual de la Guardia Civil se remonta a los mismos orígenes de la fundación del Cuerpo. Los valores que motivaron a su primer director general, el duque de Ahumada, para impulsar la protección de la naturaleza y la obligación de los integrantes de la Guardia Civil de velar por su cuidado y protección continúan intactos hoy en día. Igual que siguen indemnes el resto de objetivos con clara vocación social que instauró el fundador, entre ellos, prestar especial atención a las personas más vulnerables. Y son todas estas metas las que se han ido reflejando en los últimos años en los planes de Responsabilidad Social Corporativa.

Este documento, que acredita ese compromiso, consolida una tendencia de ocho años consecutivos de edición de nuestras memorias y pone fin al ciclo de desarrollo del Primer Plan de Sostenibilidad de la Guardia Civil (periodo 2016-2020). El Segundo Plan de Sostenibilidad, que abarcará la etapa 2021-2025, verá la luz muy pronto.

El año 2020 será difícil de olvidar. La pandemia por el coronavirus ha vuelto a poner de manifiesto no solo la necesidad de actuar en cumplimiento de nuestra misión, sino la conveniencia de proceder con mirada larga en el impacto que nuestras acciones tienen en la sociedad, en el medio ambiente y en todo el planeta.

Esta Memoria de RSC de 2020, marcado por la Covid-19, es especial porque hemos querido enfatizar el reconocimiento, afecto y apoyo a los familiares de los miembros de la Institución que ya no están con nosotros a causa de la enfermedad, así como al conjunto de la población española y mundial que ha afrontado una de las mayores crisis de nuestra historia contemporánea. Y durante este año de crisis sanitaria ha vuelto a evidenciarse el compromiso y entrega de los hombres y mujeres de la Guardia Civil con su trabajo, catalogado como esencial, con todos sus efectivos a disposición día y noche para prestar servicio a la sociedad española.

La memoria de 2020 tiene su vista puesta en el Modelo de Seguridad 2030 del Ministerio de Interior y se presentan las líneas generales del departamento respecto



a la Guardia Civil. Partiendo de esta base, se adquiere el compromiso de asegurar el entorno medioambiental, además del territorial, el digital y el vial, además de exponer los pasos firmes por parte de nuestra Institución en materia de compromiso social y progreso responsable. Todo ello en distintos ámbitos de actuación: operatividad, gestión de recursos humanos, logísticos y financieros, competencias...

Son avances ambiciosos y constantes para mejorar sustancialmente nuestras estrategias y programas a largo plazo, con el objetivo de progresar hacia las metas de la Agenda 2030 en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Dentro de estas mejoras me gustaría destacar la consolidación de las políticas de igualdad; la implicación ante la Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico; los proyectos de innovación y desarrollo de acuerdo con las estrategias más novedosas a nivel nacional y al amparo de programas de la Unión Europea; una actuación cada vez más alineada con la percepción ciudadana; o una preocupación constante por la motivación de nuestro capital humano, al que debemos toda nuestra atención.

Como directora general de la Guardia Civil, y como ciudadana de esta sociedad plural, diversa e integradora, me enorgullece especialmente poder resaltar el trabajo de las mujeres y hombres de nuestra Institución y su empeño por cumplir sus obligaciones más allá de lo exigible, sin orillar en ningún momento los Objetivos de Desarrollo Sostenible y con la certeza, más que con la esperanza, de que nuestras acciones de hoy serán el mejor futuro para las próximas generaciones.

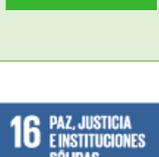


ÍNDICE ODS MEMORIA RSCGC 2020



OBJETIVO	DESCRIPCIÓN	EPÍGRAFES MEMORIA RSC 2020
	Erradicar la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.	Tema 3 - 3.3. ACTUACIÓN EN RELACIÓN CON OTRAS ORGANIZACIONES Conclusiones
	Poner fin al hambre, conseguir la seguridad alimentaria y una mejor nutrición, y promover la agricultura sostenible.	Tema 3 - 3.3. ACTUACIÓN EN RELACIÓN CON OTRAS ORGANIZACIONES Conclusiones
	Garantizar una vida saludable y promover el bienestar para todos y todas en todas las edades.	Tema 2 - 5. SALUD, SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO Tema 2 - iii. OTRAS ACTUACIONES EN SALUD LABORAL. Tema 3 - 3.4.1. OFICINA DE ATENCIÓN AL GUARDIA CIVIL Tema 3 - 9. COVID-19
	Garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa, y promover las oportunidades de aprendizaje permanente para todos.	Tema 2 - 2.1.1 EL FOMENTO DE LA IGUALDAD EN LA INSTITUCIÓN Tema 2 - 6. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN 6.1.1 CENTRO UNIVERSITARIO GUARDIA CIVIL.
	Alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.	Tema 2 - 2. IGUALDAD DE GÉNERO Tema 2 - 4. ATENCIÓN A LA DISCAPACIDAD Y GRUPOS SENSIBLES Tema 2 - 6. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN
	Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos.	Tema 1 - MEDIO AMBIENTE. 1.1 CONSUMO DE AGUA. 3.1 REDUCCIÓN DE LAS EMISIONES Y VERTIDOS. 3.1.2 VERTIDOS DE AGUAS RESIDUALES
	Asegurar el acceso a energías asequibles, fiables, sostenibles y modernas para todos.	Tema 1. 2. CONSUMO DE ENERGÍA Y EFICIENCIA ENERGÉTICA
	Fomentar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos.	Tema 2: POLÍTICAS Y DERECHOS LABORALES. 1. DIÁLOGO SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA (Todos) 2. POLÍTICAS DE IGUALDAD (Todos) 3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR 4. ATENCIÓN A LA DISCAPACIDAD Y GRUPOS SENSIBLES. 6. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN 7. EMPLEO Y RETRIBUCIONES



OBJETIVO	DESCRIPCIÓN	EPÍGRAFES MEMORIA RSC 2020
	Desarrollar infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible, y fomentar la innovación.	Tema 3: BUEN GOBIERNO. 8. INNOVACIÓN. 8.1. INNOVACIÓN TECNOLÓGICA
	Reducir las desigualdades entre países y dentro de ellos.	Tema 2. 2. POLÍTICAS DE IGUALDAD
	Conseguir que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.	Tema 3: BUEN GOBIERNO. 3.2 ACTUACIÓN EN RELACIÓN CON LAS AAPP. 3.3. ACTUACIÓN EN RELACIÓN CON OTRAS ORGANIZACIONES
	Garantizar las pautas de consumo y de producción sostenibles.	Tema 1: MEDIO AMBIENTE. 1. CONSUMO DE AGUA, PAPEL Y OTRAS MATERIAS PRIMAS. 2. CONSUMO DE ENERGÍA Y EFICIENCIA ENERGÉTICA. 3. EMISIONES Y VERTIDOS 4. RESIDUOS Y RECICLAJE 5. GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL
	Tomar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.	Tema 1: MEDIO AMBIENTE. 5. GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL 8. CONTRATACIÓN PÚBLICA CON CRITERIOS MEDIOAMBIENTALES
	Conservar y utilizar de forma sostenible los océanos, mares y recursos marinos para lograr el desarrollo sostenible.	Tema 1 6.1. ACTUACIONES DESARROLLADAS PARA PRESERVAR EL PATRIMONIO NATURAL Y LA BIODIVERSIDAD
	Proteger, restaurar y promover la utilización sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar de manera sostenible los bosques, combatir la desertificación y detener y revertir la degradación de la tierra, y frenar la pérdida de diversidad biológica.	Tema 1 MEDIO AMBIENTE 6.1. ACTUACIONES DESARROLLADAS PARA PRESERVAR EL PATRIMONIO NATURAL Y LA BIODIVERSIDAD 6.2. LA LUCHA CONTRA LOS INCENDIOS FORESTALES
	Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.	RESUMEN EJECUTIVO
	Fortalecer los medios de ejecución y reavivar la alianza mundial para el desarrollo sostenible.	RESUMEN EJECUTIVO



INTRODUCCIÓN



El Acuerdo por el que se aprueba el "*Plan de acción para la implementación de la Agenda 2030: hacia una Estrategia española de Desarrollo Sostenible*", es un compromiso al máximo nivel Institucional que incluye al Ministerio del Interior en alguna de sus acciones, repartidas en 9 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). La Agenda 2030 pretende articular el eje transversal de la acción de gobierno a nivel nacional, el cual debe adaptarse por toda la estructura de la administración pública en sus diferentes ámbitos de actuación. Las acciones que más directamente afectan al Cuerpo se centran en materias tales como resiliencia ante desastres económicos, sociales, sanitarios o medioambientales; accidentes de tráfico; violencia de género; esclavitud, trata y trabajo infantil; transporte público; patrimonio cultural y natural; caza furtiva y especies protegidas; y otros. En estas materias la participación de la Guardia Civil, a través del Ministerio del Interior, exige de un compromiso hacia el cumplimiento de los ODS.

Desde la Dirección General de la Guardia Civil¹ (DGGC) con su "Memoria de Responsabilidad Social Corporativa 2020" bajo la metodología base de la "*Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad*", de la organización internacional *Global Reporting Initiative* (GRI) y la estructura de la memoria empleada por la Administración General del Estado (AGE); trata de reflejar la implicación de la Guardia Civil respecto del compromiso de atender sus obligaciones con adecuación hacia el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

A través de este informe de carácter anual hacemos público aquellas iniciativas y actuaciones que la Guardia Civil considera prioritarias en relación con las

¹ Indicador del GRI.



expectativas y necesidades en el ámbito de la sostenibilidad de sus *grupos de interés*. Por ello, la primera parte de esta Memoria está dedicada a mostrar nuestras acciones para contribuir a la preservación del medio ambiente.

El activo principal de la Guardia Civil es su capital humano; por ello, una de las preocupaciones de la Institución es trabajar de un modo progresivo y coherente en el desarrollo de las políticas profesionales aplicables al ámbito de la gestión del capital humano. Las acciones realizadas durante 2020 en este campo se exponen en la segunda parte de la Memoria.

Y por último, en el tercer bloque del informe, damos cuenta de la gestión socialmente responsable en materia de transparencia, el acceso a la información pública y las normas de buen gobierno, como ejes fundamentales de toda la acción Institucional; y en materia de evaluación, de la eficacia y calidad de los servicios que se prestan a la ciudadanía.

Todas las acciones descritas son medibles, de cara a su evaluación. No podemos exponer nuestra evolución sin contar con un sistema de indicadores y elementos de referencia que nos permitan valorar el grado de cumplimiento de los objetivos que guían la estrategia de la organización en materia de RSC. Estos objetivos han sido incorporados desde el Plan de Sostenibilidad del que la Institución se ha dotado para el periodo 2016-2020², y que cuenta con una importante herramienta de Apoyo distribuida por todas las unidades en el territorio nacional. A su vez, durante 2020, el Comité de Sostenibilidad, contemplado en el Plan, ha seguido trabajando en la generación, agregación y consolidación de los datos e indicadores en aras a mejorar la calidad de la información. Todos los datos e Indicadores y su correlación con los Indicadores del *GRI-4* se presentan en un Libro de Información complementaria a la presente Memoria.

La Memoria de RSC es un ejercicio de auto-exigencia en relación al cumplimiento de los objetivos estratégicos y de evaluación de las prácticas de gestión socialmente responsable.

² https://www.guardiacivil.es/es/institucional/Responsabilidad_Social_Corporativa/rsc



RESUMEN EJECUTIVO

España se ha comprometido de una manera voluntaria, eficaz, activa y transparente con el cumplimiento de la Agenda 2030³ para el Desarrollo Sostenible definida por Naciones Unidas, mediante la implementación de su propio Plan de Acción⁴. El Plan persigue que las respuestas ante las demandas de los ciudadanos estén basadas en los valores universales de justicia, igualdad, solidaridad y los Derechos Humanos. La Guardia Civil, bajo el compromiso de la confianza otorgada por la ciudadanía tras 175 años desde su fundación, se suma a este reto, tratando de adoptar las medidas necesarias que contribuyan al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La Guardia Civil⁵ es un cuerpo de seguridad pública, de naturaleza militar⁶, que forma parte de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Su origen se remonta al 28 de marzo de 1844 cuando, por Real Decreto, se crea la Guardia Civil como un “*cuerpo especial de fuerza armada de Infantería y Caballería*”, con la denominación de “*Guardias Civiles*”.

La Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, otorga a la Guardia Civil una doble dependencia, del Ministerio del Interior en cuanto a servicios, retribuciones, destinos y medios; y del Ministerio de Defensa en cuanto a ascensos, situaciones del personal y misiones de naturaleza militar.

Desde un punto de vista del Plan de Sostenibilidad de la Guardia Civil, en materia de RSC, la misión del Cuerpo es “*garantizar la seguridad pública y asistir a la ciudadanía, integrando las preocupaciones sociales y medioambientales en las operaciones y en las relaciones con los interlocutores*”.

La Dirección General de la Guardia Civil⁷ es un órgano directivo dependiente de la Secretaría de Estado de Seguridad (SES) del Ministerio del Interior. Tiene su sede central en Madrid, C/ Guzmán el Bueno, 110. Su titular tiene rango de Subsecretario/a.

Nuestra presencia en el territorio nacional se organiza en Zonas por cada Comunidad Autónoma; Comandancias por cada provincia; Compañías, a nivel comarcal y Puestos, a nivel local. A su vez, los recursos disponibles y las funciones asignadas posibilitan su operatividad en ámbitos marítimo y aéreo, así como el ciberespacio.

³ Resolución aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas de 25 de septiembre de 2015: “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”.

⁴ Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030 Hacia una Estrategia Española de Desarrollo Sostenible.

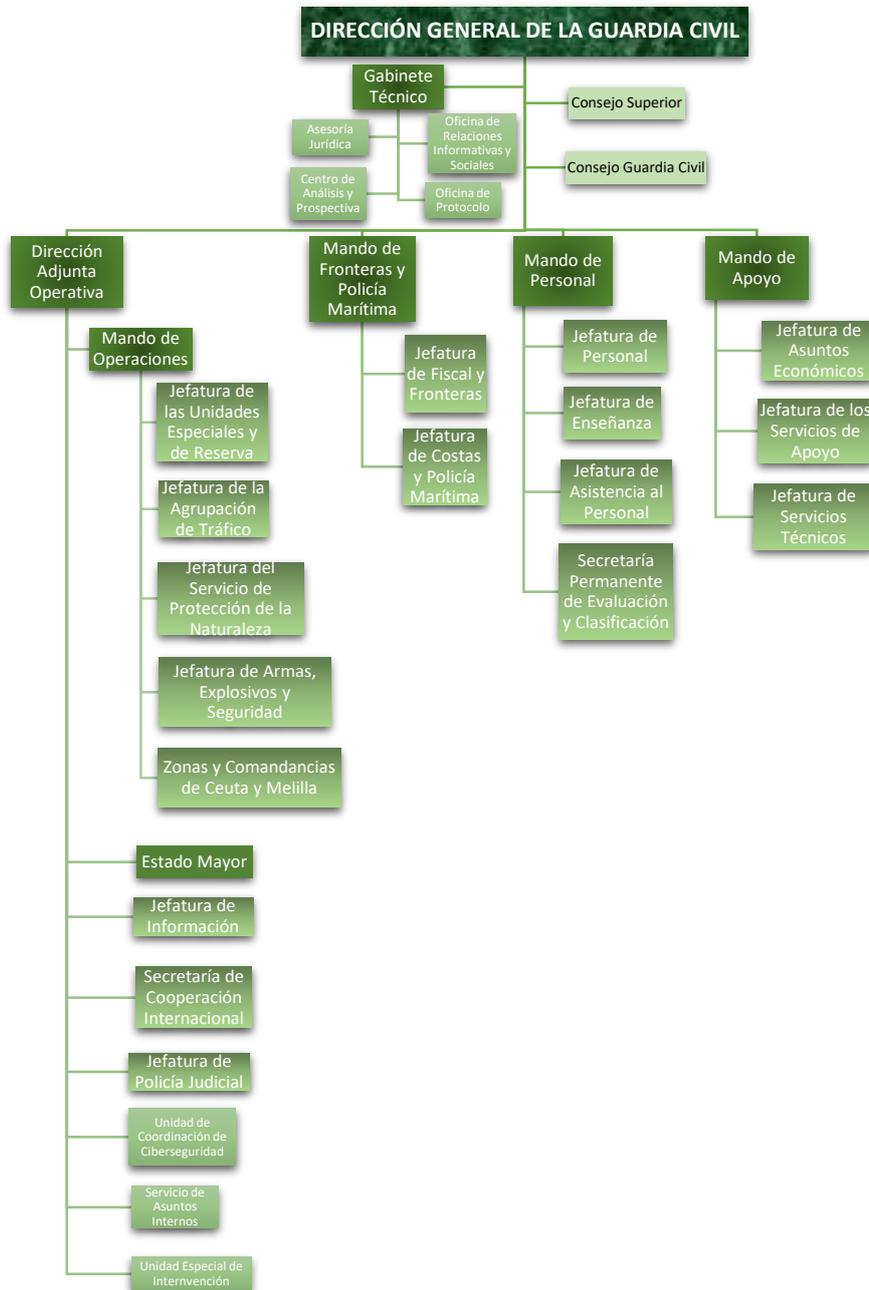
⁵ Indicador del GRI.

⁶ Indicador del GRI.

⁷ Real Decreto 952/2018, de 27 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio del Interior: https://www.guardiacivil.es/es/servicios/atencionciudadano_1/index.html

A continuación se presenta un gráfico con la organización de la DGGC, tanto a nivel de órganos centrales como distribución territorial⁸. Durante la segunda mitad del año 2020, ámbito temporal de la presente Memoria, ha estado vigente la siguiente estructura organizativa⁹:

ORGANIZACIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA GUARDIA CIVIL ÓRGANOS CENTRALES¹⁰



⁸ Dependencias de la Guardia Civil que cuentan con un área de atención al ciudadano 24 horas al día: https://www.guardiacivil.es/es/servicios/atencionciudadano_1/index.html

⁹ Indicador del GRI.

¹⁰ R.D. 734/2020 DE 4 de agosto, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio del Interior (BOE N° 211 de 05 de agosto de 2020).



1. MEDIO AMBIENTE

La Guardia Civil es una Institución que preserva el medio ambiente¹², tanto en nuestra faceta de “policía medioambiental”, donde hemos realizado 110.673 servicios en 2020¹³ en el marco de la competencia de la protección del medioambiente, el Patrimonio Natural y Biodiversidad; como “desde casa”, adoptando medidas sobre consumo responsable y la racionalización del gasto de los servicios comunes: como suministros, material de oficina o combustibles y la eficiencia energética.

Durante 2020 se ha reducido el consumo de los suministros comunes. En este sentido, a través de campañas sobre el consumo responsable de agua y de medidas sencillas y constantes, se ha logrado reducir en 77.368 litros el consumo de agua¹⁴ respecto a 2019.

Continuamos la senda de la “Administración sin papeles”, aunque a una velocidad menos rápida de lo que nos gustaría. En cuanto al papel reciclado, se sigue incrementando su consumo, situándose actualmente en el 79,30% del total consumido.

En cuanto a la reducción de emisiones, vertidos y residuos¹⁵, la política de control y reducción de las emisiones de CO₂¹⁶, ha permitido rebajarlas nuevamente con respecto al año 2019. Además del contrato de limpieza existente para las instalaciones, se realiza un esfuerzo adicional en relación al tratamiento de residuos específicos que requieren de una entrega a un gestor autorizado o en punto limpio.

Mantenemos las medidas de ahorro ligadas al transporte y la movilidad. De hecho, el consumo de combustible ha descendido con respecto a 2019. Con todo, el consumo de combustible se ha visto reducido en un 0,84% en los últimos cinco años.

En el marco de la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público, de 8 de noviembre, continuamos incluyendo criterios medioambientales en la contratación pública, dentro del Plan de Contratación Pública Ecológica de la Administración General del Estado, sus organismos autónomos y las entidades gestoras de la Seguridad Social (2018-2025).

Como se detalla en el primer bloque de esta Memoria, la Guardia Civil está realizando un importante esfuerzo por controlar de manera eficiente y eficaz los consumos energéticos en general; por afianzar medidas de gestión de residuos, emisiones nocivas, reciclaje y potenciar a las empresas que se preocupan por el medio ambiente.

¹² Indicador del GRI.

¹³ Indicador del GRI.

¹⁴ Indicador del GRI.

¹⁵ Indicador del GRI.

¹⁶ Indicador del GRI.



Por otro lado, la labor realizada por el Servicio de Protección de la Naturaleza (SEPRONA) ha vuelto a ser valorada a través de diversos reconocimientos durante 2020.

Cabe destacar la activa participación en la preparación de la Conferencia de Medioambiente, CONAMA. En sus anteriores ediciones, la participación de la Guardia Civil se limitaba a presentar un stand con equipos, pasando actualmente a integrarse en tres grupos de trabajo: de Estrategia Europea de Biodiversidad, de Agua y Economía Circular y sobre el Futuro y Presente del Plástico, además de colaborar en varias ponencias, teniendo una representación relevante y activa.

También estaba prevista la participación del SEPRONA en los European Action Days 2020, evento de especial relevancia mundial. Sin embargo, la crisis del COVID obligó a posponer el evento.



Miembros del SEPRONA recibiendo el Premio de Arqueología de la provincia de Jaén entregado por la Subdelegada del Gobierno doña Catalina Madueño Magdaleno.

2. POLÍTICAS Y DERECHOS LABORALES

En el mes de julio de 2019, se publicó el I Plan de Igualdad de la Guardia Civil, un documento que parte de un análisis de la situación de la mujer en el Cuerpo, identificando puntos fuertes y aspectos de mejora. En él, se establecen objetivos e indicadores para medir el cumplimiento de los objetivos, identificando responsables de cada objetivo y plazos de actuación.

En este ámbito, se elevaron al Comité de Igualdad 110 consultas, propuestas y sugerencias durante 2020; y se celebraron cuatro reuniones: dos de la Comisión Técnica de Igualdad y dos extraordinarias.

En materia de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se concedieron 5.594 medidas, que suponen la atención de 546 peticiones más que el año anterior.



Se incluye en la memoria un apartado específico dedicado a la Atención a Personas con discapacidad, muestra de la importancia que para la Institución tiene este grupo de interés y su atención no solo asistencial, sino también en materia de inserción en el ámbito laboral.

En lo que se refiere a las condiciones de Salud y Riesgos Laborales¹⁷, ha disminuido el número de accidentes de trabajo en el año 2020, respecto a los registrados en 2019, Este dato constituye un factor esperanzador para continuar en esta línea descendente, que siempre demanda un mayor esfuerzo y perseverancia en la aplicación efectiva de las medidas necesarias para garantizar, al más alto nivel, la seguridad y la salud del personal de la Institución.

En lo referente a la evolución de la Oferta de Empleo Público, las plazas para el ingreso en la Escala de Cabos y Guardias de la Guardia Civil continúan incrementándose por quinto año consecutivo, hasta alcanzar las 2.154, en 2020. Este incremento gradual de la Oferta de Empleo Público, por encima de la tasa de reposición, está permitiendo recuperar la pérdida de efectivos sufrida en años anteriores¹⁸. Por otra parte, las 65 plazas ofertadas para el ingreso en la Escala de Oficiales (acceso directo) se mantienen inalteradas en este mismo período.

En cuanto a las retribuciones, a fecha de publicación de esta Memoria se han consolidado los tres tramos del proceso de equiparación salarial, en octubre de 2018, abril y noviembre de 2019, en las tres ocasiones con efectos retroactivos al 1 de enero de cada año y por un importe total de 560 millones de euros, según el Acuerdo de 12 de marzo de 2018 firmado entre el Ministerio del Interior y las Asociaciones Profesionales de guardias civiles y Sindicatos de la policía sobre la equiparación salarial con las Fuerzas de Seguridad Autonómicas.

Tras la aprobación de la Instrucción 1/2015 de desarrollo del Protocolo de Actuación en relación con el acoso laboral y sexual en la Guardia Civil, el continuo estudio y aprendizaje al respecto se materializaron en la publicación en julio de dos nuevos protocolos de acoso; el de acoso laboral y el de acoso sexual y por razón de sexo, que introducen figuras tan novedosas como la Asesoría Confidencial en este ámbito, a la que podrán recurrir quienes se sientan acosados sexualmente o por razón de sexo para obtener información sin que lo que se exprese en esa consulta pueda ser incorporado a ningún procedimiento posterior.

3. **BUEN GOBIERNO**

En este apartado se analiza prioritariamente, la capacidad de gestión de la Guardia Civil para atender a las demandas de sus grupos de interés. Entre los Grupos de Interés destaca la ciudadanía en general, el propio personal que presta servicio o lo ha desempeñado en el ámbito de la Dirección General de la Guardia Civil, las

¹⁷ Indicador del GRI.

¹⁸ Aún persiste un déficit de 5.175 efectivos, respecto a los existentes en 2011 y que alcanzaban los 83.644, contabilizando personal en servicio activo, personal en reserva con destino y Guardias Alumnos en prácticas.



administraciones públicas y otras instituciones públicas o privadas que se relacionan con la Guardia Civil.

Para todo ello es fundamental la configuración del sistema normativo adaptado a los nuevos tiempos, que aporte mayor seguridad jurídica y transparencia a procesos como el de evaluaciones para el ascenso, esenciales para el desarrollo vertical de la carrera profesional de los guardias civiles. Para la eficacia de estos procesos, es necesario que sean claramente trasladados a los integrantes, utilizándose los boletines de comunicación interna “Te informamos”, así como a través de documentos de preguntas frecuentes, publicados en la intranet.

En este sentido, la comunicación es el pilar básico para conocer las preocupaciones e inquietudes de los grupos de interés. Es necesario mantener un diálogo fluido y ello se consigue a través de un contacto directo, manteniendo activos los diferentes canales de comunicación y encuentros con los diversos colectivos.

El número de reuniones, charlas, actividades de acercamiento a la sociedad, grupos de trabajo, seguidores en redes sociales; constituyen un buen barómetro para valorar la capacidad de la Guardia Civil de atender a sus grupos de interés. Así, en 2020 se han tenido una media diaria de 289 reuniones con colectivos e instituciones sobre cuestiones de seguridad, 10.130 reuniones de mando y dirección; se han dado 5.071 charlas en centros escolares, más de 3.275 acciones dirigidas a la seguridad de los mayores y contamos con casi un millón y medio de seguidores en redes sociales.

Para este proceso de acercamiento a la sociedad, debido a la situación planteada por la Covid-19, se ha desarrollado un importante esfuerzo para adaptar algunas de las actividades de cultura de seguridad que venían desarrollándose presencialmente mediante un procedimiento a distancia por vía telemática¹⁹.

Por otra parte, tanto por parte de la ciudadanía como el colectivo de guardias civiles, se ha incrementado el número de inquietudes, dudas, quejas, propuestas y sugerencias que han dirigido a la Institución a través de órganos habilitados; es decir mediante el “Portal de Transparencia”, las Puntos de Atención de la Guardia Civil y de Atención a los guardias civiles; el Consejo de Guardia Civil o el Comité de Igualdad. Este número y la capacidad de respuesta son también un indicador de las acciones encaminadas al buen gobierno de la Institución.

El impulso institucional hacia acciones de buen gobierno está marcado por los compromisos adquiridos, fruto de la deontología profesional y cultura benemérita que impera en el Cuerpo y que guían las pautas a seguir para quienes se sienten orgullosos de pertenecer a una Institución con más de 177 años de historia. Máxime, en estos tiempos tan rápidamente cambiantes y complejos, que exigen certificar de forma constante el más alto grado de confianza que la ciudadanía puede otorgar a sus instituciones. La Guardia Civil es un Cuerpo policial de naturaleza militar que sigue gozando de un gran prestigio y reconocimiento por parte de la sociedad, lo que la motiva e impulsa a seguir trabajando en una línea que posibilite esta tendencia.

¹⁹ <https://www.cugc.es/investigacion/jornadas-seminarios-y-congresos#seminarios-2>



Íntimamente relacionado con la vocación de mejora están los requisitos en materia de transparencia y acceso a la Información pública, donde la ciudadanía se anima cada vez más a participar, y por su parte la Guardia Civil apuesta por atender al máximo número de sus solicitudes, con una tasa de admisión del 76%.

Un apartado que resulta imprescindible en cualquier informe sobre las Administraciones Públicas tiene que ver, obviamente, con la calidad de los servicios. Como en años anteriores, se siguen evaluando cartas de servicio; la convencional mediante la revisión de los estándares objetivos de prestación de servicio, y en la de servicios electrónicos y la evaluación voluntaria mediante redes sociales. Por resoluciones de 4 y 18 de febrero de 2019, de la Subsecretaría del Ministerio del Interior, (BOE. núm. 42, de 18 de febrero), se aprueban la Carta de Servicios de la Guardia Civil y la Carta de Servicios Electrónicos de la Guardia Civil, ambas en el marco del Real Decreto 951/2005 de 29 de julio, por el que se establece el marco general para la mejora de la calidad en la Administración General del Estado. Durante 2020, estas Cartas han sido adaptadas a formatos más visuales, intuitivos y accesibles para sus usuarios.

Asimismo, mediante Resolución de 26 de junio de 2020, de la Subsecretaría de Interior²⁰, fue aprobada la actualización de la nueva Carta de Servicios de la Intervención de Armas y Explosivos, en su tercera versión, que proporciona un nuevo servicio de atención con el fin de estar aún más cerca de la ciudadanía.

También consideramos haber alcanzado un nivel más que aceptable respecto al cumplimiento de los compromisos de las tres cartas de servicio actualmente en vigor, según los datos que se incluyen en este documento.

Tan importante como la calidad es el siguiente objetivo incluido en este capítulo, que tiene que ver con la Reducción de las Cargas Administrativas. La evolución en esta cuestión es claramente positiva, habiéndose conseguido en los últimos años una importante reducción de cargas administrativas, sobre todo con el avance en la transformación digital, la administración electrónica y la cooperación entre las administraciones, que se ha percibido en el ámbito de la gestión del personal y en la tramitación ciudadana de los procedimientos que no son propios, preferentemente el impulso al teletrabajo con la situación de Covid-19.

Por último, se dedica un apartado a la Innovación, donde se sigue realizando una importante apuesta en apoyo de los consorcios españoles dedicados a la investigación de nuevas soluciones en materia de seguridad, según el Programa europeo “Horizonte 2020”.

²⁰ BOE núm. núm. 194, de 16 de julio de 2020



INFORME DE SITUACIÓN – 2020

TEMA 1: MEDIO AMBIENTE

La preservación y sostenibilidad del Medio Ambiente con carácter general paralelamente a la lucha contra el cambio climático son aspectos cruciales dentro de los ODS. Llevar a cabo actividades que supongan un desarrollo sostenible como son potenciar una energía limpia y no contaminante, gestionar eficientemente los consumos, emisiones y vertidos nocivos o medidas que estimulen el reciclaje o la economía circular, son algunos de los objetivos que se ha marcado la Unión Europea para contribuir al Desarrollo Sostenible de las economías actuales.

Sin duda alguna, desde la Institución existe un amplio abanico de actuación sobre la preservación medioambiental, contribuyendo al control y protección de nuestros ecosistemas. Los aspectos tratados en este apartado son:

1) Consumos de agua, papel y otras materias primas
2) Consumo y eficiencia energética en los edificios
3) Emisiones y vertidos
4) Residuos y reciclaje
5) Gestión medioambiental
6) Patrimonio Natural y Biodiversidad
7) Transporte y movilidad
8) Contratación pública con criterios medioambientales



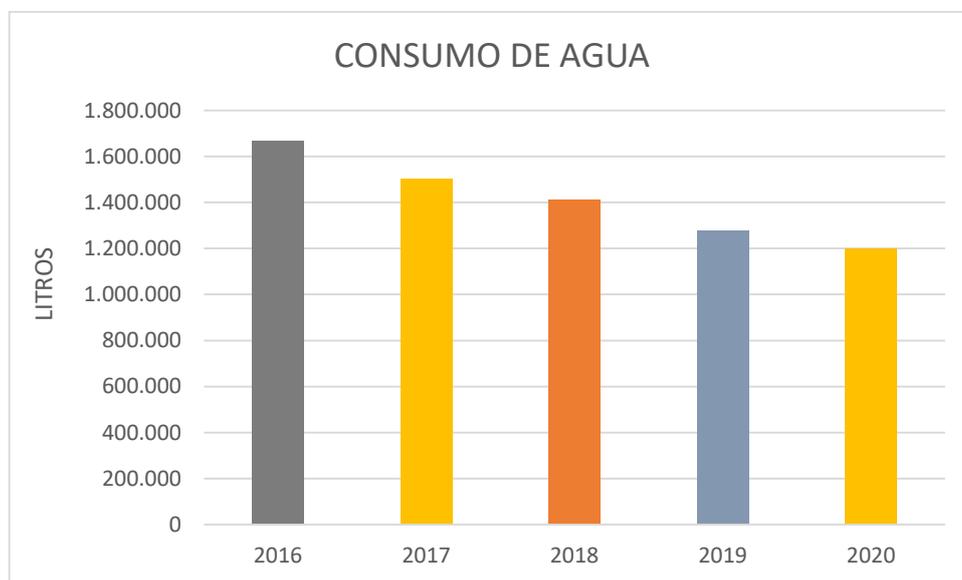
1. CONSUMOS DE AGUA, PAPEL Y OTRAS MATERIAS PRIMAS

1.1. CONSUMO DE AGUA

1.1.1. AHORRO EN LOS CONSUMOS DE AGUA

Dada la cantidad de contratos existentes en la Guardia Civil, la obtención del dato se realiza no sobre factura sino de forma estimada en base a los datos del gasto de consumo disponible en nuestra Aplicación Logística Financiera Integral (ALFIL). En el siguiente cuadro se puede observar la evolución decreciente en el consumo de agua, periodo 2016-2020, lo que claramente muestra una tendencia consolidada.

CONSUMO DE AGUA ESTIMADO EN LITROS



1.1.2. MEDIDAS UTILIZADAS PARA REDUCIR EL CONSUMO DE AGUA²¹

Son diversas las guías y recomendaciones para garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos. El Plan Nacional de Acción de Eficiencia Energética 2017-2020 tiene por objeto responder a la exigencia del artículo 24.2 de la Directiva 2012/27/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, relativa a la eficiencia energética.

Entre las medidas para conseguir los objetivos marcados destacan las siguientes:

- Los estudios de optimización de los usos del agua con el diseño de gestión de presiones y otras mejoras, para reducir el consumo.
- La utilización de programas para la detección y reparación de averías.

²¹ Indicador del GRI.



- La utilización de griferías temporizadas con perlizadores, para ahorrar en caudal.
- Las cisternas con doble descarga, de menor capacidad.
- La utilización de agua reciclada para el riego de los jardines del exterior y el cambio de riego por aspersión a riego por goteo.
- Utilización de temporizadores y sistemas de mantenimiento de las redes de riego.
- La sustitución de jardines verdes por otros secos.
- Las campañas de concienciación en el ahorro del agua.
- La instalación de sanitarios ecológicos, de bajo consumo de agua.

1.2. CONSUMOS DE PAPEL Y OTRAS MATERIAS PRIMAS²²

La Dirección General de Racionalización y Centralización de la Contratación del Ministerio de Hacienda tiene como misión principal el impulso, la gestión y seguimiento de la contratación centralizada en el Sector Público Estatal.

Sobre la base de la Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y la Ley de Régimen Jurídico del Sector Público, que implantaron una Administración totalmente electrónica, interconectada, transparente y con una estructura clara y simple, llegar al hito del papel cero aún no está cerca. No obstante, en este contexto, en 2020 la utilización del papel blanco es residual y aún se trabaja para la plena utilización de los estándares más responsables. El papel blanco ECF reúne los estándares definidos en las normas ISO 9001 (9002), ISO 9706 y EN 12281 y el reciclado los recogidos en las normas ISO 9001 (9002), DIN 6738 y EN 12281. En cuanto al proceso de fabricación, la empresa fabricante cuenta con un sistema de gestión medioambiental ISO 14001.

1.2.1. CONSUMO DE PAPEL

Para la reducción del consumo de papel, se han impartido instrucciones dirigidas tanto a la reducción del consumo, como a la priorización del consumo y el uso de papel reciclado, y de medios telemáticos frente al papel.

1.2.2. USO DE PAPEL RECICLADO Y/O CERTIFICADO

En cuanto al papel reciclado, sigue en constante aumento con respecto al papel no reciclado, alcanzando actualmente el reciclado cerca del 80% del total consumido.

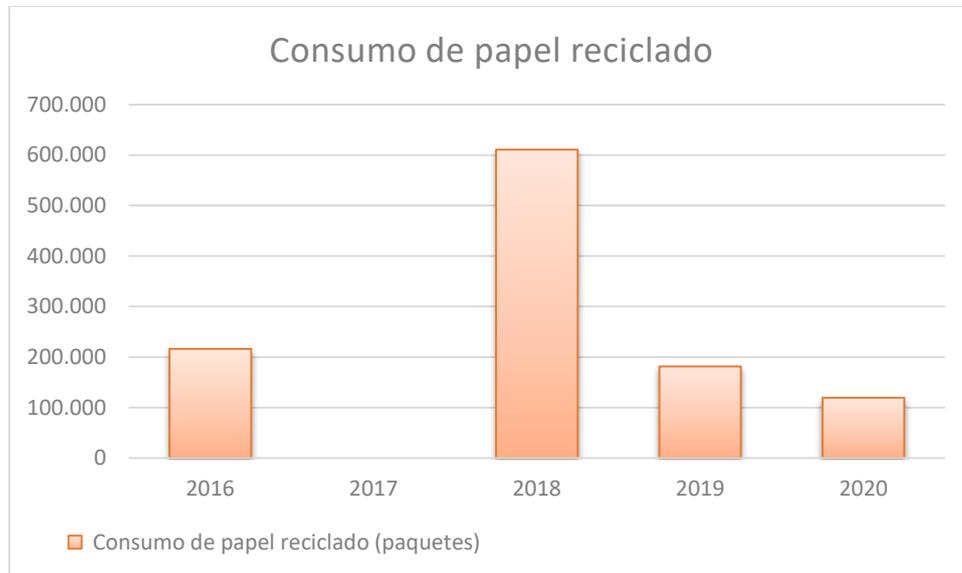
No obstante, tal y como destaca la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, la actuación habitual de las Administraciones debe estar basada en un funcionamiento íntegramente electrónico, que por tanto afecta a la reducción progresiva del consumo de papel hasta su eliminación, según las líneas diseñadas por el Plan de Contratación Pública

²² Indicador del GRI.



Ecológica de la Administración General del Estado, sus organismos autónomos y las entidades gestoras de la Seguridad Social (2018-2025).

Asimismo, el consumo de papel reciclado se ha reducido en 62.000 paquetes desde 2019, y más de un 50% en tres años.



1.2.3. MEDIDAS IMPLANTADAS PARA FAVORECER EL AHORRO DE PAPEL

Como medidas más significativas podemos destacar:

1. Las que tienen que ver con el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC):

- El uso del correo electrónico para las comunicaciones internas y externas.
- La gestión electrónica de los trámites internos de personal: destinos, formación, ayudas, etc.
- La potenciación de las publicaciones electrónicas y a través de la red, como son con la Revista de Seguridad Cuadernos de la Guardia Civil o publicaciones del Centro de Análisis y Prospectiva (CAP).
- Implantación de la firma electrónica.
- Gestores documentales digitales



2. El conjunto de medidas establecidas en materia de reducción de suscripciones de publicaciones en papel y la publicación del Boletín Oficial de la Guardia Civil (BOGC) únicamente en soporte electrónico.

3. Reducir el impacto de la impresión en papel en trabajos de oficina, se han implantado políticas de impresoras compartidas por varios puestos de trabajo, la



impresión a doble cara, etc. Los equipos de impresión que se van adquiriendo tienen capacidad de impresión dúplex.

Por último, en los correos es habitual incluir un recordatorio sobre la valoración de la necesidad de imprimir su contenido, como sensibilización sobre la materia, entre otras acciones.

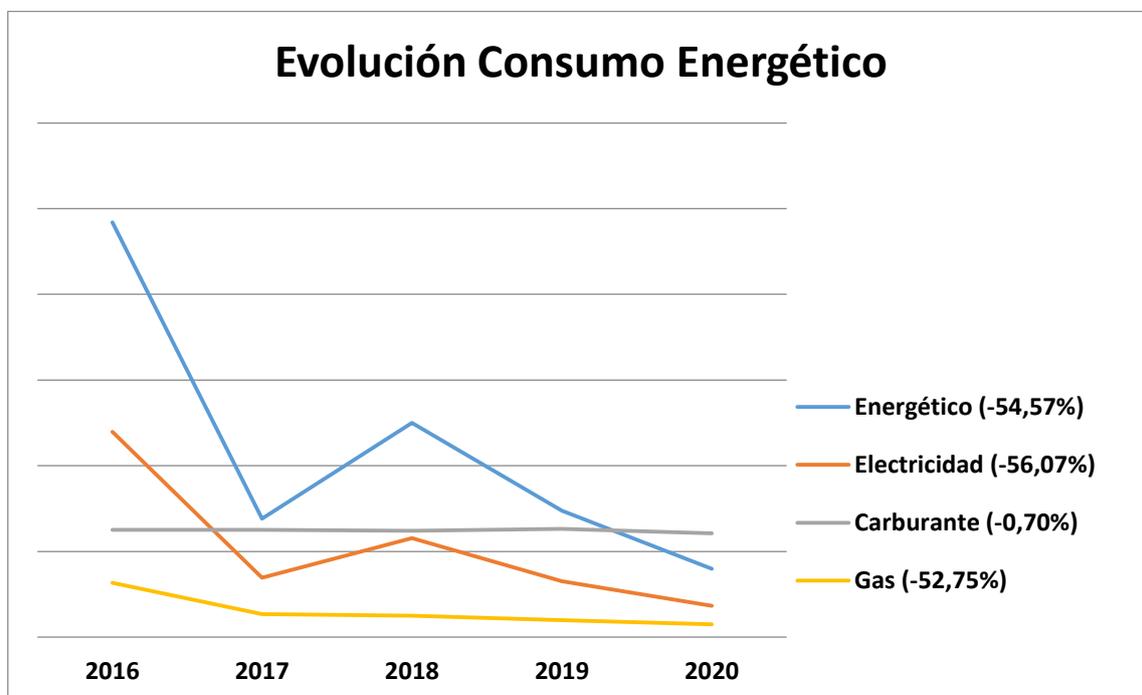
2. CONSUMO DE ENERGÍA Y EFICIENCIA ENERGÉTICA

2.1. CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA

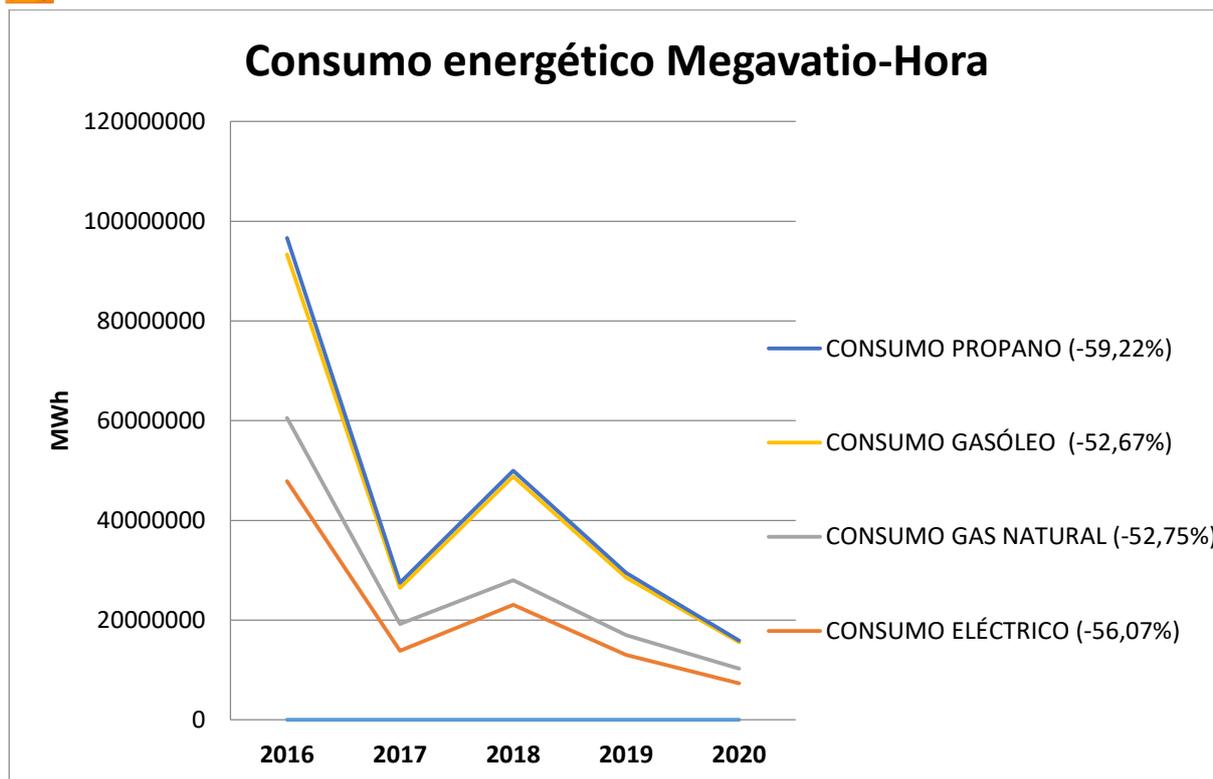
Los datos sobre consumo eléctrico se graban en el Sistema Informático de Gestión Energética de los Edificios²³ de la Administración General del Estado (SIGEE-AGE) que gestiona el Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (IDAE). Debido a la diversificación del sistema de recolección de datos, a fecha de redacción del informe, el rango de consumo real registrado en 2020 no está plenamente consolidado.

A continuación se muestra la evolución de los consumos derivados del uso de diferentes energías durante los últimos cinco años en la Guardia Civil. Como se puede comprobar, se continúa con la tendencia de reducción y racionalización del consumo, registrándose un descenso medio conjunto del 41% en los consumos energético, eléctrico, carburación y gas; y del 55,20% en términos de MWh (propano, gasóleo, gas natural y electricidad).

PRINCIPALES VARIABLES DE CONSUMO ENERGÉTICO



²³ Indicador del GRI.



2.2. EFICIENCIA ENERGÉTICA DE LOS EDIFICIOS DE LA GUARDIA CIVIL

En 2017 se publicó un nuevo Plan Nacional de Acción de Eficiencia Energética (PAEE) 2017 – 2020, en el que se exponen las medidas de mejora y los avances de la eficiencia energética que se están llevando a cabo en nuestro país y aquellas que se prevé ejecutar. El Plan responde a los contenidos exigidos por la Directiva 2012/27/UE de Eficiencia Energética.

Por otra parte, el *Objetivo 7 de los ODS* es “Asegurar un acceso económico, confiable, sostenible y moderno a la energía para todos”, establece las siguientes metas para 2030:

- Asegurar el acceso universal a servicios de energías económicas, confiables y modernas.
- Incrementar sustancialmente la proporción de energía renovable en la matriz energética global.
- Duplicar la tasa global de mejora en eficiencia energética.
- Promover la cooperación internacional para facilitar el acceso a la investigación y tecnología, inversión en infraestructura energética y tecnologías en energía limpia.

La Guardia Civil no es ajena a estos compromisos. Está realizando la implantación, control y seguimiento de las medidas que se adoptan de acuerdo con el mencionado Plan, con el objetivo de optimizar los consumos de energía de los edificios que nos son propios. Consecuencia de la implantación de dicho PAEE-AGE, entre otras



iniciativas, estuvo la creación de una página dentro de la Intranet corporativa, donde recoger documentación relacionada con la materia y que pudiera ser de ayuda a quienes tienen la responsabilidad de gestionar y la coordinación energética.



Entre las responsabilidades de la Jefatura de los Servicios de Apoyo, encuadrada en el Mando de Apoyo de la Guardia Civil, se encuentra la gestión, control y mantenimiento de los medios materiales asignados al Cuerpo de la Guardia Civil para la realización del servicio, en particular, del material móvil, equipamiento policial, armamento e infraestructuras, por lo que ha sido designado al más alto nivel como Gestor Energético de la Guardia Civil el General Jefe de dicha Jefatura, responsable del seguimiento global de las

medidas y de la coordinación general del Plan con el Gestor del Ministerio del Interior, por considerarse el más adecuado para ello.

Se puede afirmar que estamos cumpliendo con el objetivo del Plan de alcanzar un ahorro energético global del 20% anual mediante acciones de ahorro y de eficiencia energética.

Medidas de ahorro: el establecimiento de la figura del Gestor Energético, la de los Coordinadores a nivel de grandes Unidades y la implementación de diversas acciones. El “Gestor energético” se encargará de:

- Dar difusión de mensajes emergentes de los ordenadores oficiales recordando medidas de ahorro, con periodicidad semanal y quincenal.
- Cursos de tele-formación sobre ahorro energético.
- Difundir en la Intranet corporativa una página con manuales y recomendaciones.
- Incluir cláusulas relacionadas con el ahorro energético en los pliegos de prescripciones técnicas de los contratos que lleve a cabo la Guardia Civil.
- Contratación centralizada de los suministros de energía eléctrica.

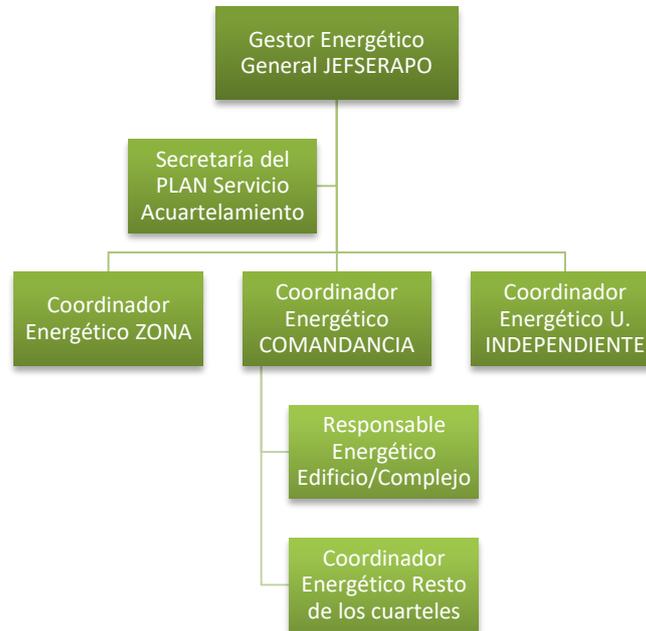
Quiénes sean los responsables de la coordinación energética (responsables en este ámbito en las Zonas – Comunidades Autónomas, Comandancias – Provincias y Unidades independientes a nivel local y que dependerán en este sentido del Gestor energético):

- Ajuste de las temperaturas de las dependencias oficiales.
- Sustitución de alumbrados por elementos de bajo consumo.
- Instalación de carteles informativos y promocionales en los acuartelamientos.
- Activación de las opciones de ahorro de energía en los ordenadores.
- Unificación de los contratos de electricidad de las dependencias oficiales de un inmueble, siempre que sea viable y favorable económicamente.



- Estudio de viabilidad económica de la instalación de acumuladores para eliminar el consumo de energía reactiva (penalizada).

RELACIONES FUNCIONALES DE GESTIÓN ENERGÉTICA



En la Intranet corporativa de la Guardia Civil así como por parte de los órganos internos encargados de la gestión en materia de contratación y adquisición se dispone de guías y manuales relativos a una aplicación con respecto al medio ambiente y la sostenibilidad en el marco de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. A continuación se recogen algunos de los más destacados:

- Plan de Contratación Pública Ecológica de la Administración General del Estado, sus organismos autónomos y las entidades gestoras de la Seguridad Social para 2018-2025 (PCPE-AGE).
- Manual sobre la contratación pública ecológica – Comisión Europea, documento orientativo de los servicios de la Comisión que no resulta vinculante.
- Código de buenas prácticas ambientales en materia de contratación local, editado por el Área de Gobierno de Medio Ambiente y Servicios a la Ciudad de la Ciudad de Madrid.
- Guía de contratación pública sostenible, que amplía en el ámbito de aplicación desde la compra verde a la compra ética y la compra social.
- Guía sindical para la eliminación de tóxicos del sector de limpiezas.
- Recomendaciones para adquisición de equipos ofimáticos energéticamente eficientes, proyecto EFFORTS (*Energy Efficient Improvement in the Use of Computer Equipment in the European Public Administrations*), financiado por la Unión Europea.
- Participación y desarrollo de cursos sobre eficiencia energética.



- Guías destinadas a mejorar la eficiencia de edificios, en especial sobre mantenimiento, elaboradas por el Instituto para la Diversificación y el Ahorro de la Energía (IDAE).

Y con la finalidad de continuar extendiendo las buenas prácticas en materia de eficiencia energética, se ha incluido una medida consistente en extender a las Unidades de la Guardia Civil, incorporándolo a los Libros de Régimen Interior de los acuartelamientos, el Anexo III titulado “*Plan de Ahorro y Eficiencia Energética*” y el “*Manual de Buenas Prácticas*” existente en el Libro de Régimen Interior de la Dirección General.

2.3. CONSUMO DE OTRAS FUENTES DE ENERGÍA –

Se está ampliando el consumo de energías limpias, al ser conscientes del cambio de sistema de la energía convencional, para minimizar la producción de partículas en la combustión, con menores emisiones a la atmósfera (CO₂ y NO_x) y la de mayor eficiencia, pues permite extraer el calor latente de los humos de la combustión mediante sistemas de condensación o la implementación de sistemas de alto rendimiento como la cogeneración.



Vehículo eléctrico

Hay que destacar el gran esfuerzo que se viene realizando para implantar una cultura de consumo responsable que está dando sus frutos.

La Guardia Civil sigue apostando por el uso de vehículos de **gas licuado del petróleo (GLP)** y eléctricos, siendo el primer cuerpo policial español que incorporó a su flota cinco vehículos híbridos **y en este segmento sigue aumentando la flota.**

A lo largo de 2016 se adquirió el primer vehículo de funcionamiento 100% eléctrico y compacto, de la marca Nissan, modelo LEAF VISIA. Este modelo reduce notablemente los costes de explotación de estos vehículos, contribuyendo a la reducción de emisiones, al igual que en el caso del vehículo propulsado por gas.

Actualmente se cuenta con **96 vehículos entre eléctricos, híbridos y propulsados con gas licuado del petróleo (GLP), utilizados en diferentes cometidos de servicio.**

Continuando con la apuesta iniciada por la Guardia Civil, en la implantación de vehículos con tecnologías limpias para el medio ambiente, en el año 2020 se ha procedido a la tramitación de adquisición de 50 vehículos totalmente eléctricos, de la marca Nissan, modelo LEAF, transformados para patrullas, con destino a la



prestación de servicios en zonas aeroportuarias, los cuales han entrado en servicio en enero de 2021.

3. EMISIONES Y VERTIDOS

3.1. REDUCCIÓN DE LAS EMISIONES Y VERTIDOS²⁴

Se han seleccionado dos criterios para el análisis de esta cuestión:

- La huella de carbono.
- Las aguas residuales y otros vertidos.

El Gobierno ha identificado en España nuevas áreas clave donde será preciso formular políticas palanca, entre ellas el cambio climático y la transición ecológica de la economía, con la finalidad de cumplir con los objetivos recogidos en el Acuerdo de París, firmado en 2015, y en el marco de la UE.

Entre las medidas acordadas figuran la reducción de las emisiones de gases del efecto invernadero, para mantener el calentamiento global “*muy por debajo de los 2°C*”, en comparación con la temperatura existente en la época preindustrial.

3.1.1. HUELLA DE CARBONO

La huella de carbono es una herramienta muy importante, que permite cuantificar las emisiones de gases de efecto invernadero que son liberados a la atmósfera como consecuencia de una actividad determinada. Esta huella incluye los alcances 1 (emisiones debidas al consumo de combustibles fósiles, básicamente), 2 (emisiones debidas al consumo de energía eléctrica) y 3 (otras emisiones indirectas).

El Ministerio de Agricultura ha difundido la metodología utilizable para calcular la huella de carbono por parte de cualquier organismo que lo desee, abriendo así la posibilidad a una utilización futura de esta herramienta por la Guardia Civil. La importancia de este indicador propició el Real Decreto 163/2014, de 14 de marzo, por el que se crea el registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono.

	2019	2020
Emisiones CO ₂ (toneladas)	7.837.815	4.914.976

La Guardia Civil redujo su huella de carbono en 2020 casi en un 40% respecto de 2019. Prueba de dicho esfuerzo y compromiso fue el drástico recorte de emisiones de CO₂ obtenidos en las Jornadas Internacionales realizadas en instalaciones de la Guardia Civil la primera semana de marzo del 2020.

En estas Jornadas, se realizó el esfuerzo de coordinar para concentrar en una semana varios eventos internacionales, de tal manera que los participantes que

²⁴ Indicador del GRI.



tuvieran que asistir a las diferentes reuniones que tuvieron lugar en la semana del 2 al 6 de marzo, pudieran reducir el número de vuelos para la asistencia a ellos.

Realizando un cálculo estimativo de las emisiones de CO₂ emitidas en cada vuelo, y los vuelos que se han ahorrado los asistentes al concentrar las diferentes reuniones en un solo evento, podemos comprobar la reducción de la huella de carbono que ha tenido dicho evento si este hubiese sido realizado en el mismo lugar en diferentes fechas para cada reunión, evitándose emitir a la atmósfera la cantidad de 65,16 toneladas de CO₂.

3.1.2. VERTIDOS DE AGUAS RESIDUALES

Por lo que se refiere a los vertidos de aguas residuales²⁵, dependiendo de cuál sea la actividad que se realiza y el tipo de contaminantes, las medidas aplicadas pasan por el tratamiento previo de las aguas, antes de su vertido a los sistemas municipales de saneamiento o por la segregación y tratamiento específico de los diversos tipos de residuos.

En todos los casos, los Organismos afectados realizan el control de sus vertidos por gestores acreditados y manifiestan realizar todas las previsiones contenidas en la normativa aplicable en el tratamiento de los mismos.

4. RESIDUOS Y RECICLAJE

La Directiva 2008/98/CE Marco de Residuos (en adelante DMR) obliga a los Estados Miembros a establecer, como instrumento esencial para desarrollar las políticas de residuos, planes de gestión de residuos que den cobertura a todo el territorio geográfico de cada Estado.

El Programa Estatal de Prevención de Residuos 2014-2020 junto con el Plan Estatal Marco de Gestión de Residuos constituyen los instrumentos claves para la aplicación de la política de prevención y gestión de residuos en España, formando parte del Plan Estatal Marco de Gestión de Residuos 2016-2022 (PEMAR).

4.1 SITUACIÓN DE LA GESTIÓN DE RESIDUOS

En la actividad de la Guardia Civil se generan, en una cuantía limitada, residuos²⁶ considerados como peligrosos, entendiéndose por tales aquellas sustancias que por su toxicidad, inflamabilidad, reactividad química, corrosividad, explosividad, etc., sean susceptibles de provocar daño a la salud humana o al medio ambiente. Entre los residuos peligrosos encontramos aceites de vehículo, baterías, cubiertas de automóvil, sustancias explosivas, residuos de los Laboratorios de Criminalística, etc.

En todos los casos, la retirada de los residuos peligrosos está externalizada con empresas especializadas y se cuenta con los certificados correspondientes. Se desechan disolventes (cantidad estimada de 100 litros/año), disolventes clorados (10

²⁵ Indicador del GRI.

²⁶ Indicador del GRI.



litros/año), ácidos/bases (20 litros/año), equipos y residuos. En cuanto a la utilización de ácidos en el pavonado de armamento, el Servicio de Armamento y Equipamiento Policial entregó al gestor autorizado para su eliminación o valorización.

Y lo mismo cabría señalar respecto a los laboratorios del Servicio de Criminalística, en especial el laboratorio central, quien ha gestionado a lo largo de estos años los siguientes tipos de materiales:

- Absorbentes, materiales de filtración (incluidos filtros de aceite no incluidos en otra categoría), trapos de limpieza y ropas protectoras contaminadas por sustancias peligrosas.
- Aceites minerales de mecanizado sin halógenos (excepto emulsiones o disoluciones).
- Envases de vidrio contaminados.
- Envases metálicos contaminados.
- Medicamentos citotóxicos y citostáticos.
- Otros ácidos.
- Productos químicos de laboratorio que consisten en, o contienen, sustancias peligrosas, incluidas las mezclas de productos químicos de laboratorio.
- Residuo biosanitario especial.
- Residuos citotóxicos y citostáticos.
- Otros disolventes y mezclas de disolventes halogenados.

Igualmente, los vehículos de la Guardia Civil, una vez finalizan su vida útil son objeto de achatarramiento, desguace, donación para fines sociales u otros destinos, siempre con la mirada puesta en la protección del medio ambiente.

Vehículos de la Guardia Civil dados de baja

Periodo	2016	2017	2018	2019	2020
Vehículos	664	1.013	1.396	1.059	755

Asimismo, todas las fotocopiadoras utilizadas en la Guardia Civil son entregadas en un punto limpio para su tratamiento posterior (si son propios por el servicio gestor y si son arrendadas por la empresa arrendadora). Por parte del Servicio de Informática, se lleva a cabo un control y gestión de este tipo de residuos, siendo entregados a un gestor autorizado.

Por parte del Servicio de Sanidad se retiran los residuos fitosanitarios por un gestor autorizado al efecto.

En los acuartelamientos con viviendas, cada vez son más los mecanismos impulsados para el tratamiento de aceites domésticos y otros productos con posible destinos posteriores para su reutilización.

Por lo que se refiere a la uniformidad, que ya no va a ser empleada por los guardias civiles que pasan a retiro, el Servicio de Abastecimiento ha dado instrucciones concretas para que puedan entregarla en los almacenes de vestuario de



Comandancia y que desde aquí sea centralizada en la localidad de Valdemoro (Madrid), donde se procede a su destrucción y entrega en un punto limpio de la localidad. Aquellas prendas de uniformidad susceptibles de otra utilización y descatalogadas, de manera puntual son donadas para fines sociales a través de diversas organizaciones no gubernamentales.

En cuanto a los productos de limpieza de uso general utilizados por el servicio de limpieza (externalizado), de acuerdo con el pliego de prescripciones técnicas, deberán presentar un contenido en agua menor o igual al 90% a fin de reducir al mínimo los residuos de envases. No se utilizarán vaporizadores con propelentes y los plásticos deberán estar marcados con arreglo a la Directiva 94/62/CE. Los envases primarios fabricados con material reciclado deberán estar igualmente etiquetados, en este caso conforme a la normativa ISO 14021. Estos mismos productos no deberán contener ingredientes clasificados como cancerígenos, mutágenos o teratógenos de acuerdo con la Directiva 67/548/CEE, más del 10% de compuestos volátiles (con un punto de ebullición inferior a 150°C) o tintes o agentes colorantes que no estén autorizados por las Directivas 7617/68CEE.

5. GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

5.1. SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

La Guardia Civil es consciente de la importancia de identificar, priorizar y gestionar los riesgos ambientales. La gestión ambiental contribuye, igualmente, a cumplir los requisitos establecidos por la legislación medioambiental, reduciendo los impactos de nuestra organización.

Como muestra de la importancia que se le concede a este asunto, el Servicio de Abastecimiento, responsable de una buena parte de las compras de material en la Guardia Civil, incorpora en los expedientes de contratación de uniformidad, entre otros, no solo la aportación de la certificación de la empresa en gestión de calidad ISO 9001:2014 o equivalente aplicado a la fabricación o a la distribución- sino la correspondiente a la norma ISO 14001:2015, de gestión ambiental.

La gestión ambiental²⁷ requiere de formación. En este sentido, el personal del Servicio de Asuntos Generales de la Jefatura de Asistencia al Personal se ha formado como Gestor de Residuos, cuyo objetivo era proporcionar a los alumnos los conocimientos necesarios para la gestión de residuos en las unidades, el cual fue ofertado por la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar.

5.2. ACTUACIONES MEDIOAMBIENTALES

Al SEPRONA le corresponde planificar, impulsar y coordinar en el ámbito de las competencias de la Guardia Civil el cumplimiento de las disposiciones relacionadas con la conservación de la naturaleza y el medio ambiente, los espacios protegidos, los recursos hidráulicos, la caza y la pesca, el maltrato animal, los yacimientos arqueológicos y paleontológicos y la ordenación del territorio.

²⁷ Indicador del GRI.



La obtención, análisis, elaboración y difusión de inteligencia en materia medioambiental en general, y sobre el furtivismo y el tráfico de especies en particular, es la principal función que desarrolla la Oficina. Para ello se realizan contactos frecuentes con enlaces de diversas instituciones que en función de la temática puedan colaborar en esa generación de inteligencia.

Además de coordinar diferentes organismos a nivel estratégico, el producto final es un “Boletín de Inteligencia Medioambiental” (BIMA) en el que se recogen las aportaciones de todos los colaboradores. Estos BIMA,s son temáticos y oportunos, esto es, tratan de cumplir el objetivo de ser monográficos y responder a una problemática concurrente o anticipar una tendencia detectada por el propio SEPRONA en su actividad o por cualquiera de esos enlaces desde una óptica multidisciplinar. Durante 2020 se han elaborado y difundido BIMA,s sobre el COVID 19 y la gestión de residuos sanitarios, sobre tráfico ilícito de sustancias que agotan el ozono y sobre tráfico ilegal de anguila en el Mediterráneo.

Además de estas, la OCN realiza otras funciones dentro de la Jefatura del SEPRONA relacionadas con la estrategia y la coordinación en la lucha contra los delitos medioambientales.

La experiencia acumulada por el SEPRONA a través de sus 32 años de existencia, así como el compromiso de sus casi 2.000 componentes, hacen que esta especialidad de la Guardia Civil tenga un alto grado de prestigio dentro y fuera de nuestras fronteras, lo que ha motivado que durante el pasado año 2020 haya sido reconocida con 24 premios.

6. PATRIMONIO NATURAL Y BIODIVERSIDAD

La Guardia Civil enmarca su estrategia de gestión medioambiental con una clara intención de protección y respeto del medio ambiente, que afecta de modo transversal a la totalidad de sus actuaciones.

Por todo ello, la Guardia Civil no se ha limitado a cumplir con aquellas misiones que legalmente se le encomendaban en este ámbito, sino que ha pretendido siempre alcanzar un comportamiento ejemplar en el desempeño de sus actuaciones, sin dejar de lado la colaboración con otros organismos públicos y privados con competencia en materia medioambiental, con la finalidad de aunar esfuerzos en beneficio de la sociedad y la sostenibilidad.

En la siguiente tabla se listan los principales foros internacionales en los que ha participado el SEPRONA en 2020:



FECHA	NOMBRE DEL FORO
24/01/2020	Reunión GreenPeace
06/02/2020	Reunión WWF (World Wildlife Fund)
20/02/2020	Foro en Bruselas con EUCPN. (European Crime Prevention Network)
20/02/2020	Reunión Sit Internacional
03/03/2020	Forest Fires Assessment and Advisory Team - FAST
25/03/2020	Call Conference Evaluación EU Directive
07/05/2020	Conferencia CPI (Corte Penal Internacional)
10/07/2020	UNODOC (United Nations Office on Drugs and Crime) Informe Tráfico Vida Silvestre. Videoconferencia
15/10/2020	WGEO (World Green Economy Organization). Medicamentos veterinarios UE. Videoconferencia
05/11/2020	CONAMA. Reunión Estrategia Europea de Biodiversidad. Videoconferencia
25/11/2020	Reunión Anual Wildlife INTERPOL
26/11/2020	Reunión Steering Group EnviCrimeNet. Videoconferencia
02/12/2020	Asamblea General IMPEL.
10/12/2020	Reunión IMPEL.
28/05/2020	Videoconferencia Reptiles INTERPOL (en español).

Es importante destacar la labor que realizan los especialistas del SEPRONA para colaborar en la reintroducción en distintos hábitats de especies que han sido expulsadas por la acción del hombre, así como la de animales que han sido capturados ilícitamente. En este último punto cabe reseñar las campañas desarrolladas contra la pesca y posterior exportación ilegal a países asiáticos de la anguila europea (*anguilla anguilla*) en su primera etapa como angula.

También son importantes en este ámbito las actuaciones llevadas a cabo contra la liberación de especies invasoras.





6.1. ACTUACIONES DESARROLLADAS PARA PRESERVAR EL PATRIMONIO NATURAL Y LA BIODIVERSIDAD

La Guardia Civil participa como miembro permanente del patronato de la “*Fundación Biodiversidad*”²⁸, adscrita al Ministerio de para la Transición Ecológica y Reto Demográfico (MITECO), fundación que fue creada en 1998 para la conservación y el uso sostenible de la biodiversidad para preservar el patrimonio natural. Para conocer con más detalle las actividades realizadas en este marco, se puede acceder a la página <http://www.fundacion-biodiversidad.es/>.

Además, se mantiene una fluida relación con diversas instituciones y organizaciones relacionadas con el medio ambiente, bien a través de colaboraciones y encuentros puntuales, bien mediante el desarrollo de lo dispuesto en los diferentes convenios de colaboración vigentes.

En el primer caso, las relaciones se concretan mediante la asistencia y participación como ponentes de miembros de la Guardia Civil, en su mayoría pertenecientes al SEPRONA, en jornadas, seminarios, conferencias, reuniones y actos similares, así como en la recepción de representantes de instituciones, organizaciones y agencias en actos propios de la Guardia Civil.

En relación con el segundo caso, cabe destacar la suscripción y desarrollo de Convenios de Colaboración con distintos órganos/organismos, tanto propios de la Administración como Autónomos (PACIAP, Confederaciones Hidrográficas, Parques Nacionales, etc.). Entre ellos, destaca la especial relación con el MITECO y con el Organismo Autónomo de Parques Nacionales que de él depende.

El Organismo Autónomo de Parques Nacionales (OAPN) tiene una estrecha relación con la Guardia Civil, institucionalizada en 1997, a través de un convenio específico de 2002, en materia de vigilancia, inspección, control y denuncia de actividades ilícitas sobre la naturaleza en la Red de Parques Naturales (15), la Red Española de Reservas de la Biosfera (45) y en los centros y fincas del Organismo integrantes del patrimonio natural del Estado.

En noviembre de 2020 se produjo la renovación del convenio entre el OAPN y el Ministerio del Interior que tendrá una vigencia de 4 años. Fruto de esta colaboración, el Organismo Autónomo colabora en actividades de formación destinadas a la capacitación del personal de la Guardia Civil. La programación concreta de las actividades formativas a realizar cada año figurará igualmente en el Plan Anual del programa anual de actividades. Con carácter indicativo se desarrollarán anualmente hasta un máximo de siete acciones formativas, presenciales o a distancia, dirigidas al personal del SEPRONA y del Servicio Marítimo, sobre las temáticas que cada año se establezcan por la Comisión de Seguimiento. En 2020, por culpa de la pandemia no hubo cursos formativos.

Además, en base a este convenio se realizan adquisiciones de material destinado a la lucha contra los delitos medioambientales.

²⁸ Indicador del GRI.

Independientemente de los sistemas de colaboración anteriormente descritos, la Guardia Civil tiene establecidos órganos permanentes de colaboración, tanto con el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (MAPA) a través de la Oficina General de Enlace de ese Ministerio, como con la Fiscalía Coordinadora de Medioambiente y Urbanismo de la Fiscalía General del Estado.

Como actuaciones más importantes desarrolladas a lo largo de 2020, se han de destacar las siguientes:



-“Operación ORATRIX”, desarrollada en Andalucía, Baleares, Cataluña y Valencia, Murcia y Cuenca. Asturias, Madrid y Guipúzcoa con apoyo de EUROPOL, CITES, ASAE²⁹ y OCLAESP³⁰, contra el tráfico ilegal de loros y guacamayos. Se intervinieron 281 ejemplares y se saldó con 23 detenidos/investigados, imputados en tráfico de especies protegidas, contrabando, blanqueo de capitales, contra la salud pública, intrusismo, estafa y falsedad documental, todo ello bajo pertenencia a grupo criminal.

-“Operación SPENCER”, desarrollada a nivel mundial con EUROPOL. Investigación de un grupo criminal dedicado al tráfico de especies de reptiles protegidos, el cual se encontraba asentado en diferentes países de la Unión Europea y de los continentes sudamericano y asiático. La investigación se llevó a cabo a través de análisis documental y otros medios de investigación, pudiendo acreditarse que dicho grupo contaba, para llevar a cabo dicho tráfico, de una red de personas que capturaban los animales en el país de origen, una red de mulas, una red de distribuidores, una red de veterinarios, potenciales clientes y financiadores, todo ello al objeto de introducir en el mercado y dar apariencia de legalidad a especímenes vivos procedentes del tráfico ilegal para posteriormente criarlos en cautividad o exportarlos a terceros países



-“Operación ANTITOX IX”, bajo el Programa Antídoto contra el uso ilegal de cebos envenenados, las operaciones ANTITOX han logrado disminuir esta actividad ilícita en gran parte del ámbito rural nacional. Se superaron ampliamente los resultados obtenidos en la campaña de 2019, con 115 infracciones penales, 263 infracciones

²⁹ ASAE es la *Autoridade de Segurança Alimentar e Económica* (Autoridad de Seguridad Alimentaria y Económica) en Portugal.

³⁰ OCLAESP es la *Office central de lutte contre les atteintes à l'environnement et à la santé publique* (Oficina Central de Lucha contra los ataques al medio ambiente y la salud pública) en Francia.



administrativas, y la intervención de 171 animales envenenados y 77 cebos envenenados.



-"Operación CYCLURA", la operación, coordinada por INTERPOL y desarrollada en dos fases, se enmarca dentro del Proyecto LIFE "Guardianes de la Naturaleza" contra el tráfico ilegal de especies protegidas y del Plan de Acción Español contra el Tráfico Ilegal y el Furtivismo Internacional de Especies Silvestres (Plan TIFIES).

-"Operación RED DOT", desarrollada en Tenerife, se detiene/investiga a 31 personas acusadas de haber enviado 35 toneladas de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE) desde Tenerife a países africanos.

-"Operación SOKATRA", coordinada con EUROPOL, finalizó con la desarticulación de dos organizaciones criminales dedicadas al tráfico ilegal de reptiles protegidos en CITES, con vínculos tanto a nivel nacional (Barcelona, Girona, Murcia, Madrid, La Coruña y Las Palmas), como internacional, con otros países del entorno de la UE, como Italia y Francia, y terceros países del continente africano y de Asia.

-"Operación OPSON IX", coordinada con EUROPOL e INTERPOL, tuvo un alto impacto a nivel internacional, e iba dirigida contra la producción y tráfico de alimentos falsificados y de baja calidad, incluyéndose los protegidos por la Propiedad Industrial e Intelectual.



-"Operación RUBO", en colaboración con Turquía, Malta e Israel, y coordinada con EUROPOL, en la que se investiga a una empresa dedicada a la gestión de residuos, que además emitía vertidos y emisiones con riesgo para la salud humana y el medio ambiente.

-"Operación AMONIO", en colaboración con Alemania e Italia, en la que se investigó un delito de vertido de amoniaco al dominio público hidráulico.

-"Operación RETROVIRUS", es un proyecto nacido en el seno de EUROPOL para abordar la problemática asociada a la gestión de residuos ligada a la explosión de la pandemia del SARS-COV-2. Ante el incremento en la producción de residuos biosanitarios y la previsible sobrecarga del flujo de tratamiento, se estimó que pudieran surgir conductas delictivas asociadas a una gestión irregular, buscando el beneficio económico, con el posible surgimiento de focos de infección. El Mando de



Operaciones consideró oportuno que la Guardia Civil participase en la Operación RETROVIRUS de EUROPOL. Esta operación ha sido acometida por los Equipos de Protección de la Naturaleza (EPRONA) y de las Patrullas de Comandancia de Protección de la Naturaleza (PACPRONA) de las Secciones del SEPRONA de las Comandancias, con el apoyo de otras unidades del Cuerpo (NRBQ, USECIC, Puestos, etc.). Desde la Jefatura del SEPRONA se aportó a las Secciones del SEPRONA la inteligencia elaborada sobre gestores de residuos sospechosos por parte del Área de Inteligencia del GIMA 3 de la UCOMA; y la Unidad Técnica de la Oficina Central Nacional del análisis de información sobre actividades ilícitas medioambientales (OCN Medio Ambiente) de la Jefatura del SEPRONA, confeccionó los informes periciales de peligros concretos contra el medio ambiente, la salud pública y la salud de los trabajadores, en los casos que se encontraron con irregularidades de tipo penal.



En julio de 2017, la Dirección General de la Guardia Civil puso en marcha la campaña **#yosipuedocontarlo** contra el maltrato y abandono de animales domésticos, con el objetivo de concienciar a los ciudadanos en la protección y bienestar de los animales de compañía y denunciar las conductas contrarias de las que tengan conocimiento.

La huella digital dejada en internet y, muy especialmente, en redes sociales, ha provocado que la campaña siga viva año tras año, utilizándose en el año 2020 en plataformas como Twitter a través de su "hashtag".

Por último, la Guardia Civil es especialmente activa en cuanto a las dos principales amenazas existentes en España contra el medio natural, que son el fuego y el agua. De forma periódica se desarrollan actuaciones contra la extracción de aguas mediante pozos ilegales que proliferan a lo largo de nuestra geografía, con especial atención a aquellos que sobreexplotan acuíferos de los que se sostienen parques nacionales. Como ejemplo, en 2020 se realizó la Operación ZACALLÓN en la provincia de Huelva, en la que esta actividad ilícita afectaba al Parque Natural de Doñana y que culminó con la detención de 7 personas.

Es de destacar la fluida y fructífera colaboración durante 2020 entre la Comandancia de la Guardia Civil de Almería y EQUINAC ([Facebook](#), [Twitter](#)), entidad sin ánimo de lucro que se encarga de atender los varamientos de tortugas marinas y cetáceos en el litoral de dicha provincia. Las principales actuaciones conjuntas se resumen en la tabla que sigue:





FECHA	ACTUACIÓN	ENLACES PRENSA
FEBRERO	Protección y apoyo en el varamiento de un delfín (Aguadulce).	Ideal Roquetas Diario de Almería Tele Almería
ABRIL	Liberación de un ejemplar de Cormorán moñudo atrapado en una red (Mojácar)	ABC Noticias de Almería
	Traslado de un galápago atropellado	IDEAL Mil Ojos
	Denuncia a un hombre que mató un pez luna	Antena 3
MAYO	Protección y apoyo en el varamiento de un delfín (Cuevas del Almanzora).	Canal Sur (min. 38)
JUNIO	Suelta de la tortuga boba Teresa tras periodo recuperación.	IDEAL Canal Sur
	Protección y apoyo en el varamiento de un delfín (Aguadulce)	D-Cerca La Gaceta de Almería
	Suelta de la tortuga Arturo tras periodo recuperación.	Noticias de Almería
JULIO	Protección y apoyo en el varamiento de un delfín (Almerimar, El Ejido)	Diario de Almería
	Protección y apoyo en el varamiento de un delfín (Almerimar, El Ejido)	Ideal El Ejido
	Delfines usados como cebo en Almería	Canal Sur
AGOSTO	Varamiento tortuga boba	Diario de Almería
	Reunión de coordinación de trabajo entre los técnicos de EQUINAC y el Servicio Marítimo y Oficina de Comunicación de la Guardia Civil de Almería	
NOVIEMBRE	Protección y apoyo en el varamiento de un tiburón (La Puntica de Carboneras)	IDEAL
	Investigación acciones violentas contra delfines varados.	Almería Sur AS Canal Sur
DICIEMBRE	Protección y apoyo en el varamiento de un delfín (Barranquilla)	Diario de Almería
	Dos nuevos apoyos en varamientos de animales marinos en el litoral.	IDEAL Almería Última Hora

6.2. LA LUCHA CONTRA LOS INCENDIOS FORESTALES

En lo que se refiere a incendios forestales, las actuaciones del SEPRONA en la lucha contra los incendios, tomando como referencia el periodo 2016-2020, se ha incrementado significativamente:



INDICADOR	2016	2017	2018	2019	2020	% 2016-2020
Infracciones penales conocidas en relación con incendios forestales	295	431	256	405	352	+17,90%

Teniendo presente que en la gran mayoría de incendios forestales el factor humano se encuentra entre las causas de los incendios, durante 2020 la Guardia Civil participó en 3.339 actuaciones relacionadas con incendios forestales, lográndose identificar las causas en 827 casos.

Número de incendios donde interviene	Incendios esclarecidos
3.339	827

Como resultado de las 352 infracciones penales en las que ha intervenido el SEPRONA en relación con incendios forestales en 2020, 319 personas han sido detenidas o investigadas.

6.3. PREMIOS SOBRE EL MEDIO AMBIENTE

Desde su creación hasta el año 2020, el SEPRONA ha recibido más de 300 galardones. En la siguiente tabla se reseñan los 10 premios y reconocimientos más destacados y que el SEPRONA ha recibido en 2020 su implicación y compromiso con la protección del entorno natural:

FECHA	CONCEPTO	ORGANISMO	MOTIVO
13/02/20	Carta de agradecimiento	Asociación Fondo para la Protección de Animales Salvajes (FAPAS)	Carta de agradecimiento por Diligencias instruidas por Patrulla con resultado de sentencias condenatorias a tres cazadores furtivos por caza con perros de presa en estilo de "Ronda" con la muerte de jabalíes dentro del Parque Natural, así como por los diferentes servicios realizados por la Patrulla del SEPRONA de Barruelo de Santullán en Parque Natural de La Montaña Palentina y en especial por los servicios en prevención del furtivismo de caza.
26/02/20	Bandera de Andalucía, modalidad Medio Ambiente	Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior	Resolución de 19 de febrero de 2020, de la Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía en Cádiz, por la que se conceden las Banderas de Andalucía de la provincia de Cádiz en sus diferentes categorías.



FECHA	CONCEPTO	ORGANISMO	MOTIVO
18/04/20	Carta de agradecimiento	Asociación Ecologistas en Acción Palencia	Carta de agradecimiento por los diferentes servicios realizados por la Patrulla del SEPRONA de Barruelo de Santullán en Parque Natural de La Montaña Palentina y en especial por los servicios en prevención del furtivismo de caza.
12/05/20	Carta de agradecimiento	Subdelegación del Gobierno en Palencia	Auxilio y asistencia de un bóvido de raza Limousin en el parto al encontrarse en graves dificultades y peligro para su vida por no poder sacar el ternero sin ayuda en paraje "Boecillo" de la localidad de Boedo (Palencia), limítrofe con Parque Natural de La Montaña Palentina, con gran repercusión social y mediática en televisiones, prensa, radios, redes sociales de todo tipo y principalmente en la del Cuerpo de la Guardia Civil, con más de 3.000 retweets y 177.000 visualizaciones en Twitter, en vídeo viral del auxilio realizado por la DGGC (ORIS).
20/06/20	Premio y Diploma	Junta de Andalucía	Premio de Arqueología de la provincia de Jaén.
15/10/20	Medalla	Guardia Civil	Recompensa Fundación del Cuerpo de la Guardia Civil.
06/11/20	Carta de agradecimiento	CABS-Committee Against Bird Slaughter (Comité que lucha contra la Matanza de Aves)	Agradecimiento por colaboración y esfuerzo para control y disminución notable del método ilegal y extremadamente dañino para el equilibrio natural conocido como "parany" y su erradicación en todo el Vall de Albaida.
19/11/20	Carta de agradecimiento	EUROPOL	Colaboración mantenida contra la falsificación documental de animales de la especie equina.
19/11/20	Carta de agradecimiento	Sr. Alcalde del Excmo. Ayuntamiento de Dueñas (Palencia)	Por la rápida y diligente actuación con uso de rifle anestésico en la captura de una ternera extraviada con peligro para las personas y vías de comunicación por estado sin control del bóvido en proximidades de la localidad de Dueñas (Palencia).
23/11/20	Mención Honorífica (Mérito de la Protección Ciudadana de Castilla y León)	Junta de Castilla y León	Rescate de un menor que se despeñó con un quad por un barranco en las inmediaciones del río Eresma, en la localidad de Coca (Segovia).

7. TRANSPORTE Y MOVILIDAD

En este apartado se incluyen una serie de medidas encaminadas a la preservación del medio ambiente desde el punto del transporte³¹. Su análisis, en el marco de la Administración se efectúa en torno a dos parámetros:

³¹ Indicador del GRI.



- Las medidas de ahorro en el consumo de combustible para el transporte.
- Las medidas de promoción y aplicación de programas de movilidad.

7.1. AHORRO DE COMBUSTIBLE

El ahorro se evalúa a través de los indicadores de consumo. Estos ratios miden el consumo de combustible en función del número de vehículos en uso y el consumo de combustible utilizado en otros medios de transporte (mar y aire). Desde el año 2016 se ha conseguido estabilizar el consumo, teniendo presente el incremento de cometidos y actuaciones que desarrolla la Institución.



Esta racionalización se realiza sin que repercuta en la efectividad y eficacia del servicio a la ciudadanía, mejorando los protocolos y procedimientos. Como ejemplo, en la intranet corporativa existen guías y recomendaciones para la utilización sostenible de vehículos:

- Proyecto para la gestión de la flota de los vehículos de la Guardia Civil (GEFLOT – II).

La gestión y control de la flota permite optimizar la utilización de los vehículos del Cuerpo, minimizar los costes y consumos y como consecuencia, una mayor rapidez en la disponibilidad del vehículo para la prestación del servicio. En el nuevo manual del conductor se recogen aspectos sobre conducción eficiente.

7.2. MOVILIDAD

Por lo que se refiere a la aplicación de medidas para favorecer la movilidad del personal, es necesario considerar cuestiones como:



- La promoción del transporte público, en detrimento del privado.
- Iniciativas de promoción del desplazamiento en bicicleta.
- El establecimiento de medidas de movilidad de la plantilla de los centros con más de cien personas empleadas, como rutas de autobuses en función de los domicilios de los trabajadores.
- Las posibilidades que a este fin puede aportar el teletrabajo, en la medida en la que supone una disminución de los desplazamientos, o las videoconferencias para reducir tanto en desplazamientos como en tiempo las reuniones de grupos de trabajo.

La actuación más común en este apartado es la subvención del transporte público a través de ayudas o abonos de transporte, financiados habitualmente con cargo a los presupuestos de Acción Social a través de su Plan Anual.

El 14 de octubre de 2020 entró en vigor el Convenio con Renfe Viajeros, S.A., sobre el transporte de viajeros por cuenta propia a favor del personal del Cuerpo de la Guardia Civil. Gracias a este acuerdo, los miembros de la Guardia Civil disponen de una bonificación especial hasta del 30% del precio del billete en los trenes de Alta Velocidad-Larga Distancia y del 45% en Media Distancia Convencional y Avant, así como del 65% en todos los trenes de Cercanías. Con ello se ha tratado de dar facilidades no solo a quienes prestan servicio en las grandes ciudades, sino a quienes viven en poblaciones situadas en otras provincias y deben realizar desplazamientos diarios, por ejemplo, a Madrid.

En cuanto a la posibilidad de realizar desplazamientos colectivos³² de personal, manteniendo las medidas de seguridad y autoprotección adecuadas, en el marco de la nueva normativa de Jornada y Horarios, se ha posibilitado una mayor armonización de horarios para esta posibilidad de agrupamiento colectivo.

En cuanto al transporte en bicicleta, se ha incrementado el número de plazas de aparcamientos 1.528 lo que supone un notable aumento (12%) en relación al año pasado que era de 1.371. Además de contribuir a reducir los niveles de contaminación, se fomenta una actitud sana de vida.

8. CONTRATACIÓN PÚBLICA CON CRITERIOS MEDIOAMBIENTALES

El objeto es articular la conexión entre la contratación pública y la implantación de prácticas respetuosas con el medio ambiente. Asimismo, pretende servir de apoyo a otras políticas estatales de defensa del medio ambiente como el mencionado Plan de Ahorro y Eficiencia Energética (PAEE-AGE), el Proyecto de Plan Nacional Integrado de Residuos y la Estrategia Española de Cambio Climático y Energía Limpia – Horizonte 2007-2012-2020 y Plan de Contratación Pública Ecológica de la Administración General del Estado, sus organismos autónomos y las entidades gestoras de la Seguridad Social (2018-2025). A tal efecto se creó una Comisión Interministerial para la incorporación de los criterios medioambientales.

³² Indicador del GRI.



Por ejemplo, en materia de uniformidad, se exige la certificación Öko-Tex® Standard 100, etiqueta ecológica líder mundial para productos textiles. Con esta certificación se asegura al personal guardia civil que los productos textiles están libres de sustancias nocivas para la salud. En el mismo sentido, en los pliegos de prescripciones técnicas de artículos de uniformidad se establece la obligación de no contener concentraciones de sustancias peligrosas para la salud de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento (CE) nº 1907/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de diciembre de 2006.

También contienen cláusulas de aseguramiento de calidad y de gestión medioambiental en los contratos relativos al mantenimiento de equipos informáticos y de suministro de consumibles y holográficos para impresoras.



TEMA 2: POLÍTICAS Y DERECHOS LABORALES

El título y contenido de este bloque apunta claramente a un “*grupo de interés*” bien determinado, como es el conjunto de guardias civiles, funcionarios, personal laboral, personal de Fuerzas Armadas y de ámbito privado que presta o ha prestado sus servicios en la Guardia Civil y recoge, por tanto, las acciones expresamente dirigidas hacia el capital humano.

Para el análisis de las prácticas socialmente responsables identificables en este ámbito se han establecido diez apartados o subtemas. Son los siguientes:

1) Diálogo Social y Negociación Colectiva
2) Políticas de Igualdad
3) Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar
4) Atención a la Discapacidad
5) Salud, Seguridad e Higiene en el Trabajo
6) Formación y Promoción
7) Empleo y Retribuciones
8) Acción Social
9) Medios y Organización del Trabajo
10) Evaluación del Desempeño



1. DIÁLOGO SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1.1. DERECHO DE ASOCIACIÓN Y REPRESENTACIÓN COLECTIVA

La Constitución española reconoce el derecho a la libertad sindical en sus artículos 7 y 28, recogido como uno de los derechos fundamentales de la ciudadanía; no obstante, este último artículo dispone que la ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar, circunstancia que se ha producido en la Guardia Civil a través de la Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil.

Sí puede ejercerlo el personal civil que trabaja en Guardia Civil. El funcionariado y personal laboral que prestan servicio en la DGGC tienen reconocido el derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo.

El ejercicio de estos derechos, se desarrolla fundamentalmente de acuerdo con lo dispuesto entre otras, en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y en el Real Decreto-Ley 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

1.1.1. REPRESENTACIÓN SINDICAL DEL PERSONAL CIVIL

Las últimas elecciones sindicales tuvieron lugar el 19 de junio de 2019.

La negociación colectiva de las condiciones de trabajo del funcionariado público destinado en la Guardia Civil se lleva a cabo en el seno de la Mesa Delegada del Ministerio del Interior, con la participación de quienes representan a las distintas organizaciones sindicales que en las elecciones hayan obtenido suficiente porcentaje de representación.

La Mesa Delegada del Ministerio del Interior, con carácter ordinario se reúne dos veces al año, normalmente en los meses de junio y diciembre. No obstante, con el fin de agilizar el funcionamiento de la Mesa Delegada, se han constituido una serie de Grupos de Trabajo:

- Temporalidad y Empleo.
- Formación.
- Complementos y Vestuario.
- Grupo Técnico Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.
- Calendario laboral Personal Guardia Civil.
- Productividad y Acción Social.
- Traductores.

Para determinados asuntos relacionados con el personal laboral, con carácter mensual, se reúne la Subcomisión Delegada de la Comisión de Interpretación,



Vigilancia, Estudio y Aplicación (CIVEA), órgano colegiado de representación paritaria (igual número de representantes de la Administración y Organizaciones Sindicales con representación), que de acuerdo con lo dispuesto en el III Convenio Único para el Personal Laboral de la AGE, vela por la interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del Convenio.

1.2. EL CONSEJO DE LA GUARDIA CIVIL

El Consejo de la Guardia Civil es un órgano colegiado en el que participan representantes de los miembros de la Guardia Civil y de la Administración, con el fin de mejorar tanto las condiciones profesionales de los guardias civiles, como el funcionamiento de la propia Institución.

Quienes representan a los miembros de la Guardia Civil, vocales por elección a través de sufragio personal, libre, directo y secreto, han participado en las reuniones del Consejo, Grupos de Trabajo y Comisiones de estudio realizadas a lo largo de 2019, según se recoge en el artículo 54 de la Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre.

El Consejo de la Guardia Civil es un órgano colegiado de participación que, bajo la presidencia del Ministro del Interior o persona en quien delegue, está compuesto por:

- Los miembros de la Guardia Civil elegidos por los integrantes del Instituto mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. El número de representantes se determinará por Escalas, correspondiendo a cada una de ellas un vocal en el Consejo y uno más por cada 6.000 guardias civiles que estuvieran en activo en dicha Escala.
- Y representantes de la AGE por nombramiento del Ministro del Interior y la Ministra Defensa hasta alcanzar igual número de vocales elegidos por los miembros del Instituto.

La composición³³ del Consejo, a fecha de 14 de agosto de 2020, se refleja en el siguiente gráfico:

³³ Orden PCI/338/2019, de 25 de marzo, por la que se modifica la Orden PRA/1099/2017, de 15 de noviembre, por la que se designan vocales titulares y suplentes en representación de la Administración General del Estado en el Consejo de la Guardia Civil.



P1.- Presidente:	(Ministro del Interior)
S2.- Secretario:	(Jefe del Gabinete Técnico)
03.- Dirección General de la Guardia Civil:	(Directora General de la Guardia Civil)
04.- Secretario de Estado de Seguridad:	(Secretario de Estado de Seguridad)
05.- Subsecretaría del M ^o Interior:	(Subsecretaría Ministerio del Interior)
06.- Secretaría General Técnica Ministerio del Interior:	(Secretaría General Técnico del Ministerio del Interior)
07.- Subdirección Gral. RRHH e Inspección de la Subsecretaría MINTER:	(Subdirectora General de Recursos Humanos e Inspección M ^o Interior)
08.- Dirección General de Personal del Ministerio de Defensa:	(Directora General de Personal del Ministerio de Defensa)
09.- Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar M ^o de Defensa:	(Directora General de Reclutamiento y Enseñanza Militar del M ^o de Defensa)
10.- Dirección Adjunta Operativa:	(Director Adjunto Operativo)
11.- Mando de Operaciones:	(Jefe del Mando de Operaciones)
12.- Mando de Personal:	(Jefe del Mando de Personal)
13.- Mando de Apoyo:	(Jefe del Mando de Apoyo)
14.- Jefatura de Personal:	(Jefe de la Jefatura de Personal)
15.- Jefatura de Asistencia al Personal:	(Jefe de la Jefatura de Asistencia al Personal)
16.- Gabinete Técnico:	(Jefe del Área de Mujer e Igualdad del Gabinete Técnico)



17.- UO	(Unión de Oficiales)
18.- APROGC	(Asociación Pro Guardia Civil)
19.- ASES GC	(Asociación de la Escala de Suboficiales de la Guardia Civil)
20.- ASES GC	(Asociación de la Escala de Suboficiales de la Guardia Civil)
21.- AEGC	(Asociación Española de Guardias Civiles)
22.- APC-GC	(Asociación Profesional de Cabos de la Guardia Civil)
23.- UNION GC	(Unión de Guardias Civiles)
24.- IGC	(Independientes de la Guardia Civil)
25.- AUGC	(Asociación Unificada de Guardias Civiles)
26.- AUGC	(Asociación Unificada de Guardias Civiles)
27.- AUGC	(Asociación Unificada de Guardias Civiles)
28.- AUGC	(Asociación Unificada de Guardias Civiles)
29.- AUGC	(Asociación Unificada de Guardias Civiles)
30.- AUGC	(Asociación Unificada de Guardias Civiles)
31.- AUGC	(Asociación Unificada de Guardias Civiles)

El Consejo de la Guardia Civil tiene las siguientes facultades:

1. Tener conocimiento y ser oído previamente en las siguientes cuestiones:
 - Establecimiento o modificación del estatuto profesional y del régimen disciplinario de la Guardia Civil.
 - Determinación de las condiciones de trabajo.
 - Régimen retributivo.
 - Programas de enseñanza y planes de formación de la Guardia Civil.
 - Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
 - Planes de previsión social complementaria.
 - Asuntos que afecten a otros aspectos sociales, profesionales y económicos de los guardias civiles.
2. Informar, con carácter previo, las disposiciones legales o reglamentarias que se dicten sobre las citadas materias.
3. Conocer las estadísticas trimestrales sobre el índice de absentismo y sus causas, sobre los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, sobre los índices de siniestralidad, así como los estudios periódicos o específicos que se realicen sobre condiciones de trabajo.



4. Analizar y valorar las propuestas y sugerencias planteadas por los guardias civiles sobre el régimen de personal, sobre sus derechos y deberes, sobre el ejercicio del derecho de asociación y sobre los aspectos sociales que les afecten.
5. Colaborar con la Administración para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
6. Participar en la gestión de obras sociales para el personal, cuando así lo determine la normativa correspondiente.
7. Recibir información trimestral sobre la política de personal.
8. Emitir en el plazo de diez días el informe al que se refiere el apartado 1 del artículo 64 de la Ley Orgánica 12/2007, de 22 de octubre, del régimen disciplinario de la Guardia Civil.

En cuanto al trabajo desempeñado a lo largo de 2020, podríamos señalar como actividades más importantes las que siguen:

Principales actividades del Consejo

ACTIVIDADES – AÑO 2020		TOTAL
PLENOS DEL CONSEJO	1 EXTRAORDINARIO 3 ORDINARIOS	4
COMISIÓN PREPARATORIA		4
COMISIÓN NORMATIVA		4
COMISIÓN RIESGOS LABORALES		4
GRUPOS DE TRABAJO		18
PROPUESTAS Y SUGERENCIAS		7.959
NORMATIVA INFORMADA		6

Teniendo en cuenta que los guardias civiles forman parte de nuestros grupos de interés, el número de propuestas y sugerencias llevadas al Consejo es de 7.959, cifra que ha aumentado considerablemente con respecto a años anteriores. Debe tenerse en cuenta la situación de incertidumbre generada a consecuencia de la Pandemia de la Covid-19 que ha afectado directamente el funcionamiento de este órgano.

2. POLÍTICAS DE IGUALDAD

2.1. IGUALDAD DE GÉNERO

Pese a constituir uno de los temas de trabajo prioritarios para la Guardia Civil, nuestra Institución, por su específica condición, no se encuentra incardinada en el Plan de Igualdad de la Administración General del Estado.

Con la participación de los representantes de los distintos Mandos y de las Asociaciones Profesionales representadas en el Comité para la Igualdad Efectiva de



Mujeres y Hombres, así como la colaboración del Instituto de la Mujer y la Subdirección General de Relaciones Laborales de Función Pública, se llevó a cabo el proceso de elaboración de un plan propio que finalizó en julio de 2019, con la presentación del “I Plan de Igualdad de la Guardia Civil”. El Plan fue publicado por Resolución del titular de la Dirección General de la Guardia Civil el 11 de julio de 2019 en el Boletín Oficial del Cuerpo.

La elaboración de un “diagnóstico de situación” de la mujer en la Guardia Civil es el punto de partida necesario para desarrollar un Plan de Igualdad; esto supone un profundo análisis de género que permite ver de forma amplia la realidad del Cuerpo en cada momento, reconociendo que la presencia de mujeres y hombres deriva en diferentes necesidades, intereses, cualificaciones, demandas, actitudes, motivaciones, etc.

El diseño de un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres debe tener los siguientes objetivos:

- Fomentar el acceso, la permanencia y la promoción profesional de mujeres y hombres en el Cuerpo.
- Rentabilizar el potencial, la motivación y la implicación de cada persona.
- Adecuar la política de personal a las necesidades de mujeres y de hombres.
- Promover medidas en materia de igualdad entre mujeres y hombres que contribuyan a mejorar el ambiente de trabajo y el clima laboral.

De partida existe una igualdad formal; hombres y mujeres pueden acceder a ser guardias civiles en igualdad de condiciones; las mujeres pueden ocupar los mismos puestos de trabajo que los hombres, bajo las mismas condiciones y cumpliendo los mismos requisitos que éstos.

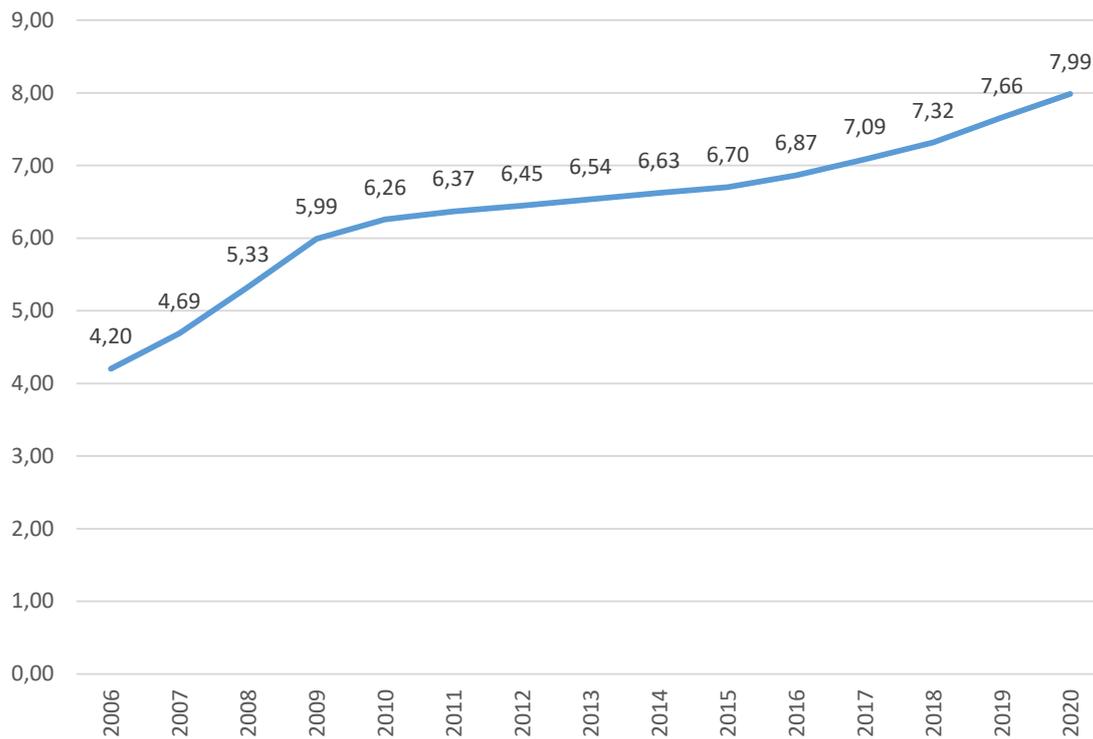
Aun así nos encontramos con un Cuerpo en el que la presencia masculina es claramente mayor, fruto en gran medida de la tardía incorporación de la mujer a la Institución y por lo que existe una presencia desigual de mujeres y hombres, que es más significativa en los empleos de mayor graduación, dado que dicha incorporación tardía solamente ha posibilitado el acceso al empleo de Teniente Coronel. La normativa estatutaria que regula los ascensos en la Guardia Civil contempla un tiempo mínimo de permanencia en cada empleo como condición necesaria para el ascenso al empleo superior. El acceso de las mujeres a la Guardia Civil comenzó en el año 1988, contando con las primeras guardias civiles en prestar servicio en 1989. El acceso a la Escala de Oficiales se autorizó en el año 1993, año en el que ingresó en la Academia General Militar una única mujer, accediendo a la vida profesional en la Guardia Civil en 1998, con el empleo de Teniente.

Aunque tras más de tres décadas de la incorporación de la mujer al servicio activo en la Guardia Civil, falte camino por recorrer para conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres en la Guardia Civil, los logros numéricos han sido evidentes: el porcentaje de mujeres en la Guardia Civil en 1989 era del 0,45%. En 2020, la presencia de la mujer en el Cuerpo asciende al 8% (a 1 de diciembre de 2020 es el 7,98% y a 1 de enero de 2021, el 7,99%).



LA MUJER EN LA GUARDIA CIVIL 2006-2020

(Porcentual personal en cualquier situación administrativa, incluyendo alumnas)



EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE LA MUJER GUARDIA CIVIL EN LA INSTITUCIÓN DESDE 2016

Periodo	2016	2017	2018	2019	2020
Guardias civiles mujeres	5.142	5.323	5.533	5.841	6.169/6.170
TOTAL ³⁴	75.202	75.453	75.974	76.478	77.185/77.246
%	6,84	7,05	7,28	7,64	7,98/7,99

³⁴ Personal del Cuerpo de la Guardia Civil en situación de servicio activo y Guardias Alumnos en Prácticas.

**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE MUJERES Y HOMBRES EN EL CUERPO DE LA GUARDIA CIVIL (en cualquier situación administrativa, incluidos alumnos)**

	Mujeres	Hombres	% Mujeres
1989	339	74757	0,45
1990	511	77451	0,66
1991	741	80281	0,91
1992	999	83082	1,19
1993	1401	87738	1,57
1994	1758	92133	1,87
1995	1861	91762	1,99
1996	1968	90826	2,12
1997	1988	88941	2,19
1998	2051	88631	2,26
1999	2102	88363	2,32
2000	2145	86687	2,41
2001	2274	85675	2,59
2002	2380	84476	2,74
2003	2505	83507	2,91
2004	2636	82593	3,09
2005	2846	82518	3,33
2006	3078	83130	3,57
2007	3526	84672	4,00
2008	3909	85270	4,38
2009	4556	87382	4,96
2010	5193	89221	5,50
2011	5183	87583	5,59
2012	5195	86042	5,69
2013	5183	84453	5,78
2014	5185	82399	5,92
2015	5176	80921	6,01
2016	5244	79719	6,17
2017	5445	79948	6,38
2018	5626	80152	6,56
2019	5956	80241	6,91
2020	6765	71076	8,45



2.1.1. EL FOMENTO DE LA IGUALDAD EN LA INSTITUCIÓN

El Comité para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres³⁵ en la Guardia Civil es el órgano de asesoramiento del titular de la Dirección General en materia de igualdad. La Resolución del Titular de la Dirección General de 10 de julio de 2014 crea el Comité para la Igualdad Efectiva de mujeres y de hombres en la Guardia Civil, constituido como órgano “...para el asesoramiento del Titular de la Dirección General, con la finalidad de promover la igualdad real y efectiva entre los miembros del Cuerpo de la Guardia Civil, de disponer de un conocimiento actualizado y diferenciado de la situación del hombre y de la mujer en el Cuerpo de la Guardia Civil y de formular recomendaciones en materia de igualdad de género.” Este órgano tiene reuniones anuales presididas por el Titular de la Dirección General, y dispone de una Comisión Técnica que se reúne semestralmente, presidida por el General Jefe de Asistencia al Personal. Ambos órganos tienen como secretario a un Teniente Coronel, que derivado de ese cometido centraliza y coordina todas las propuestas, sugerencias y comunicaciones que envían los guardias civiles al mismo sobre materia de Igualdad y Conciliación, coordina y prepara las reuniones de estos órganos, encargándose de la gestión de actas, ordenación de cometidos derivados de las reuniones, etc.

Su actividad se complementa con otras impulsadas por el Gabinete Técnico del Titular de la Dirección General, en especial desde que en el mes de septiembre de 2018 se constituyera el Área de Mujeres e Igualdad, con el apoyo del Mando de Personal de la Guardia Civil.

Las actividades en fomento de la igualdad durante 2020 han sido las que siguen:

Actividad	Participación en medios de comunicación	Colaboraciones personal del Área Igualdad	Organización de actividades	Asistencia a actos	Participación en Grupos de Trabajo	Participación en Tribunales y juntas de evaluación
Número	17	32	2	8	8	13

Merecen especial mención las siguientes actividades:

Asesoría confidencial

La figura de la asesora confidencial se aprobó en el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, de la Guardia Civil, aprobado en julio de 2019. Durante el año 2020, el área ha interactuado en 16 casos.

Organización de actividades.

- VII Jornada de igualdad de la Guardia Civil (04/03/2020). Anualmente se realiza esta Jornada, en fechas próximas al 8 de marzo, y se invita a personal de los distintos Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, además de a las Unidades

³⁵ Indicador del GRI.



de Igualdad de los distintos Ministerios y Universidades madrileñas y todos aquellos colectivos que pudieran estar relacionados o interesados con la materia.

- Jornada de formación en Igualdad en la Comandancia de Soria (14/02/2020).

Participaciones

- Evento "Leading people analytics" (20/02/2020) en el IBM Client Center de Madrid.
- Apoyo sobre "Igualdad efectiva entre mujeres y hombres" para el III Curso de gestión de Recursos Humanos (21/02/2020) en Madrid.
- II Jornadas de Igualdad y Justicia organizadas por el Ministerio de Justicia (26 y 27/02/2020) en Madrid.
- Visita al Senado de la Directora General de la Guardia Civil y componentes del Comité de Igualdad (03/03/2020) en Madrid.
- Mesa redonda sobre "Liderazgo inspirador para hombres y mujeres" organizado por IBERCAJA (04/03/2020) en Madrid.
- Asistencia a la presentación del libro "Trabajo de la mujer en el siglo XXI" (05/03/2020) en Sevilla, uno de cuyos capítulos había sido redactado por una componente del Área sobre sus vivencias desde su ingreso en el Cuerpo.
- AULA 2020 (06/03/2020) en pabellón IFEMA de Madrid.
- Colaboración con Fundación THRIBUNE sobre situación de las niñas reclusas en centro de menores en Kenia. (06/03/2020) en Madrid.
- Jornada de Igualdad organizada por el Ministerio de Educación y Formación Profesional (06/03/2020) en Madrid.
- Mesa debate "Mujeres al mando" de WOMAN'S WEEK (09/03/2020) en Madrid.
- Ponencia sobre "Conceptos básicos en materias de Igualdad entre hombres y mujeres. Violencia de Género y Acoso" a los alumnos del III Curso de capacitación para el ascenso a Comandante (12/03/2020) en la Academia de Oficiales de Aranjuez (Madrid).
- Sello de correos en conmemoración de la mujer a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.
- Charla online con Fundación Inspiring Girls (21/05/2020).



- Ponencia sobre “Conceptos básicos en materias de Igualdad entre hombres y mujeres. Violencia de Género y Acoso” a los alumnos del XVIII Curso de capacitación para el ascenso a Teniente Coronel (04/06/2020) en la Academia de Oficiales de Aranjuez (Madrid).
- Conferencia sobre “Políticas de Igualdad “a los alumnos de 5º de acceso directo y 2º de promoción interna de la Academia de Oficiales de Aranjuez (29/06/2020) online.
- Conferencia sobre” El Área de Mujeres e Igualdad del Gabinete Técnico a los alumnos XXI Curso de Estado Mayor de las Fuerzas Armadas (02/07/2020) en Madrid.
- “Calendario coeducativo” confeccionado por el Instituto Andaluz de la Mujer 29/09/2020.
- Acción formativa sobre “Perspectiva de género en Operaciones” al personal para despliegue UNIFIL Líbano (08/10/2020) en Madrid.
- Mesa redonda virtual "Gender, climate and conflict: women peace and security in a vulnerable world" (21/10/2020).
- Actividad organizada por el Centro Universitario de la Guardia Civil (CUGC) “Desarrollo de planes de igualdad en las organizaciones público y privadas” (21/10/2020) online.
- Grabación video presentación “II Liga nacional de retos en el ciberespacio” (30/10/2020) en Madrid.
- Charla-coloquio sobre “Ciencia e Innovación con perspectiva de género. Claves para avanzar” 10/11/2020 organizada por el Ministerio de Ciencia e Innovación en Madrid.
- Semana de la Ciencia de la Escuela de Relaciones Laborales de la Universidad Complutense de Madrid (10/11/2020) online.
- Charla sobre “Perspectiva de Género“a Policía Nacional de Colombia (12/11/2020) en Bogotá (Colombia), con ocasión de encontrarse una componente del Área en ese país en comisión de servicio para Naciones Unidas.
- Charla sobre “Igualdad en las Instituciones” (19/11/2020) en Bogotá (Colombia), con ocasión de encontrarse una componente del Área en ese país en comisión de servicio para Naciones Unidas.



- Presentación del “Plan de actuación de la Guardia Civil contra la violencia sobre la Mujer” (23/11/2020) en Madrid.
- Minuto de silencio por las víctimas de la violencia de género (25/11/2020) en Madrid.
- Ponencia en el “Curso avanzado de Igualdad para la Función Pública”, organizado por la Subdirección General de Relaciones laborales del Ministerio de Política Territorial y Función Pública (25/11/2020) online.
- II Cumbre Mundial de Mujeres sin límites (27/11/2020) online.
- Gala navideña de la Fundación INSPIRING GIRLS (14/12/2020) en Madrid.
- “Curso Básico de Igualdad” organizado por el Ministerio de Educación y Formación Profesional (15/12/2020) online.
- I Congreso Mujer 360º (15/12/2020) on line.

Grupos de Trabajo o comisiones de seguimiento

- Grupo de Estados contra la Corrupción (GRECO).
- Grupo de Estados contra la Violencia de Género (GREVIO).
- Absentismo laboral en la Guardia Civil.
- Comisión de seguimiento del Plan de Acción de lucha contra los delitos de odio.
- Protocolo de actuación para los casos de violencia sobre la mujer, en los que víctima/agresor sean miembros de GC.
- Comisión Nacional de seguimiento en el ámbito de la Guardia Civil de la violencia de género.
- Comisión de seguimiento del centro de Educación infantil “Guardería Infantil” ubicado en la Dirección General.
- Grupo de trabajo sobre la guía/manual de los protocolos de acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral en la Guardia Civil.

Medios de comunicación

- Entrevista sobre inclusión de género en las Administraciones Públicas (FIIAPP) (24/01/2020) en Madrid.



- Entrevista-cuestionario sobre trayectoria profesional para FEDEPE (22/01/2020) online.
- Entrevista en "Masqueunaradio.com" (29/01/2020) en Madrid.
- Entrevista para revista "Fusión Asturias" (30/01/2020).
- Entrevista programa RNE "Ellas pueden" (06/02/2020) en Madrid.
- Entrevista para Ideo Escuela (17/06/2020) en Madrid.
- Entrevista programa "Patenta tu éxito" de Radio Libertad FM (18/11/2020) online.
- Entrevista para "Escudo Digital" sobre I Curso de Formación para formadores en Igualdad y Diversidad de la Guardia Civil (27/11/2020).
- Entrevista telefónica para el periódico "Heraldo de Aragón" (11/12/2020).
- Entrevista telefónica para el diario "El País" (14/12/2020).
- Entrevista telefónica para "Radio Aragón" (14/12/2020).
- Entrevista programa "13 al día" (15/12/2020) online.
- Entrevista online programa de TVE "La hora de la mañana" (15/12/2020).
- Entrevista online para revista "Yo dona" (16/12/2020).
- Entrevista telefónica para el diario "ABC" (17/12/2020).
- Entrevista online diario "Nius" (17/12/2020).
- Entrevista en "RNE" (18/12/2020).

Acciones formativas.

- Sesiones formativas para el personal del Comité de Igualdad (04/02/2020). Anteriormente se había dado tres sesiones en los meses de noviembre y diciembre de 2019 al personal del Comité de Igualdad, con la finalidad de que puedan realizar sus tareas de forma más eficaz.

Formación personal del Área.

Con la finalidad de formarse en nuevos contenidos y actualizar los ya adquiridos, se han realizado las siguientes actividades formativas:



- Curso organizado por el Instituto Nacional de las Administraciones Públicas sobre (INAP) "Fundamentos sobre la Igualdad entre mujeres y hombres" (01/06 al 08/07/2020).
- Webinar 58/20 "Implementation of a security council resolution 1325 on Women, Peace and Security" (30/09/2020) online.
- Conferencia EUPCST "20º aniversario Resolución 1325 Mujer, Paz y Seguridad" (29/10/2020) online.
- Charla-coloquio sobre "Servicio de asistencia y orientación a víctimas de discriminación racial o étnica" (01/12/2020) online.
- III Curso sobre delitos de odio y conductas discriminatorias a colectivos vulnerables (09 al 27/11/2020).
- X Curso de Igualdad de Oportunidades para Fuerzas y Cuerpos de Seguridad", organizado por la Escuela Virtual del Instituto de la Mujer (20/10 al 15/12).

Tribunales y juntas de evaluación.

- Pruebas de selección para el ascenso al empleo de cabo (Conocimientos) días 04 y 05/03/2020 en el Colegio de Guardias Jóvenes de Valdemoro (Madrid).
- Junta de valoración de actividades formativas (17/06/2020) en Madrid.
- Junta de evaluación de condiciones psicofísicas (10/07/2020) en Madrid.
- Junta de evaluación de cabos 1º 14–2020/2021 (10/07/2020) en Madrid.
- Junta de evaluación de comandantes E.O. 03/2020-2021 (03/09/2020) en Madrid.
- Junta de evaluación de capitanes E.O 05/2020-2021 Y E.O LEY 42/1999 07/2020-2021 (03/09/2020) en Madrid.
- Tribunal de selección ingreso cabos y guardias 2020 (24/09/2020) en Madrid.
- Junta de evaluación de condiciones psicofísicas (25/09/2020) en Madrid.
- Junta de evaluación capitanes EFSL 42/99 08-2019/2020 (08/10/2020) en Madrid.
- Presentación tesis doctoral Capitán Javier de la Fuente Fernández "El camino hacia la igualdad de mujeres y hombres" (20/10/2020) en Madrid.



- Junta de evaluación de capitanes EO 07-2020/2021 (22/10/2020) en Madrid.
- Pruebas de conocimientos selección guardias civiles 2020 (23 al 25/10/2020) en Madrid y Toledo.
- Junta de evaluación de condiciones psicofísicas (18/11/2020) en Madrid.

Premios/felicitaciones/agradecimientos.

- 3ª Edición de distinciones nacionales a mujeres policías, organizada por UNIJEPOL (28/02/2020) en Madrid.

Reuniones.

- Sesión extraordinaria del Consejo de la Guardia Civil (27/01/2020) en Madrid.
- Comisión de seguimiento del Centro de Educación Infantil “Guardilla Infantil” (05/02/2020) en Madrid.
- Directora del Instituto de la Mujer (13/02/2020) en Madrid.
- Directora de la División de Igualdad y Apoyo al Personal del Ministerio de Defensa (12/03/2020) en Madrid.
- Sesión ordinaria del Consejo de la Guardia Civil (25/03/2020) en Madrid.
- Comisión permanente de riesgos laborales (28/05/2020) en Madrid.
- Comisión permanente de normativa y del estatuto profesional (04/06/2020) en Madrid
- Comisión preparatoria del Consejo de la Guardia Civil (10/06/2020) en Madrid.
- Comisión de seguimiento del Centro de Educación Infantil “Guardilla Infantil” (10/06/2020) en Madrid.
- Junta de valoración de actividades formativas (17/06/2020) en Madrid.
- Pleno del Consejo de la Guardia Civil (25/06/2020) en Madrid.
- Directora General con grupo LGTBI-POL (26/06/2020) en Madrid.
- En Inspección de Personal y Servicios sobre “Materia de Igualdad y Derechos Humanos” (09/07/2020) en Madrid.
- Coordinación de las actividades de género del proyecto EUPCST (13/08/2020) online.
- Comisión permanente de riesgos laborales (08/09/2020) en Madrid.



- Comisión permanente de normativa y del estatuto profesional (10/09/2020) en Madrid.
- Comisión preparatoria del Consejo de la Guardia Civil (15/09/2020) en Madrid
- Sesión ordinaria del Consejo de la Guardia Civil (30/09/2020) en Madrid.
- Secretaría Permanente de la Oficina Militar para la Igualdad (06/10/2020) en Madrid.
- Sensibilización sobre perspectiva de género del programa EL PACTO (30/10/2020) online.
- Preparación acto presentación “Plan de actuación de la Guardia Civil contra la violencia sobre la mujer” (06/11/2020) en Madrid.
- Comisión permanente de riesgos laborales (18/11/2020) en Madrid.
- Comisión nacional de seguimiento en el ámbito de la Guardia Civil de la violencia sobre la mujer (23/11/2020) en Madrid.
- Comisión permanente normativa y estatuto profesional (24/11/2020) en Madrid.
- Reunión con diferentes empresas para estudio demográfico sobre ingreso y promoción interna de las mujeres en las Guardia Civil (25/11/2020) en Madrid.
- Comisión preparatoria del Consejo de la Guardia Civil (26/11/2020) en Madrid.
- Comisión de seguimiento del Centro de Educación Infantil “Guardilla Infantil” (05/02/2020) en Madrid.
- Grupo de trabajo “Acoso sexual, por razón de sexo y frente al acoso laboral en la Guardia Civil” (27/11/2020) en Madrid.
- Comité técnico del “Plan contra la violencia sobre la mujer de la Guardia Civil” (10/12/2020) online.
- Directora de la División de Igualdad y Apoyo al Personal del Ministerio de Defensa (14/12/2020) en Madrid.
- Organización II fase sobre gestión de la diversidad (17/12/2020) Academia de Oficiales de la Guardia Civil de Aranjuez (Madrid).

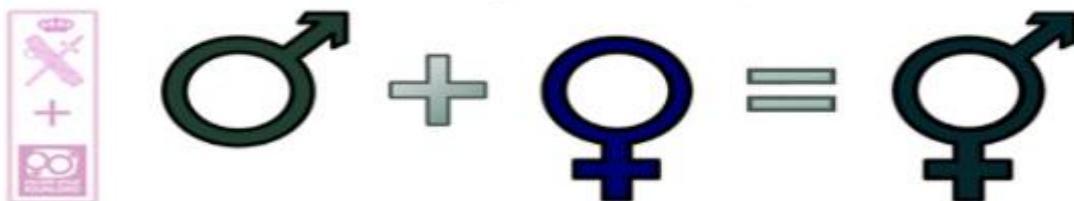
Otra de las actividades del Comité es la tramitación de las propuestas presentadas. Dichas propuestas se resumen en el siguiente cuadro:

PROPUESTAS Y CONSULTAS RECIBIDAS EN EL COMITÉ DE IGUALDAD

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
PROPUESTAS	11	4	15
CONSULTAS	14	9	23
COMUNICACIONES	12	0	12
TOTAL	37	13	50

» Curso online de igualdad para las FCS

Curso online de igualdad para las FCS



[Pinche aquí para más información](#)

Igualmente se trabajó con esta entidad para obtener gratuitamente un curso virtual de igualdad, de 40 horas, específicamente diseñado para personal de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, para aquellos guardias civiles que estuvieran interesados en realizarlo. Dicho Curso se lleva impartiendo desde 2014, se han formado más de 1.700 personas de Guardia Civil, y ya se ha institucionalizado de forma anual.

El acceso al Comité para guardias civiles se facilita mediante la posibilidad de hacer llegar sus consultas de forma telefónica a través del número 900 104 062 -que son atendidas en el momento-, o a través de correo electrónico, comiteigualdadgc@guardiacivil.org, para lo cual se les facilita un cuestionario a cumplimentar. Por último, en un afán de comunicar los temas de igualdad, se dispone de una cuenta en Twitter de público acceso [@comiteigualdadgc](https://twitter.com/comiteigualdadgc).

2.1.2. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE MUJERES Y HOMBRES EN EL CUERPO DE LA GUARDIA CIVIL

Para conocer cuál es la situación de ocupación de ese catálogo, se muestra una tabla con los efectivos (situación de activo³⁶) disponibles el 31 de diciembre de 2020.

³⁶ Para conocer los datos de efectivos reales globales, que incluyen guardias civiles en servicio activo (con o sin destino), en reserva con destino y guardias civiles alumnos en prácticas así como personal funcionario, laboral y de FF.AA, hay que acudir al Punto 6.3 "Tabla global de indicadores", capital humano, indicador "Personal que presta servicio en la Guardia Civil".



DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL (GUARDIA CIVIL) POR SEXO Y EMPLEO

Empleos	31/12/2020		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Teniente General	0	5	5
General de División	0	7	7
General de Brigada	0	23	23
Coronel	0	125	125
Teniente Coronel	4	291	295
Comandante	22	470	492
Capitán	42	844	486
Teniente	69	1550	1619
Alférez	0	1	1
Suboficial Mayor	0	58	58
Subteniente	7	585	592
Brigada	24	1002	1026
Sargento Primero	62	1981	2043
Sargento	152	2929	3081
Cabo Mayor	0	59	59
Cabo Primero	235	6216	6451
Cabo	81	912	993
Guardia Civil	5095	52181	57276
Alumnos-Prácticas	377	1837	2214
TOTALES	6170	71076	77246



Distribución en puestos de dirección	2017	2018	2019	2020
Diversidad de género en puestos de dirección (%) [*]	3,43	3,67	3,81	3,96

[*] Porcentaje mujeres oficiales medido sobre el conjunto de oficiales de la Guardia Civil.

Como se puede observar, aumenta paulatinamente el porcentaje de mujeres oficiales por el acceso gradual a empleos que requieren un mayor tiempo de permanencia.

2.1.3. IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO³⁷. OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

El acceso al empleo público y la promoción en la Guardia Civil, muestran unas cifras que se deben mejorar, pues la presencia de las mujeres es claramente inferior a la de los hombres y la promoción profesional se plantea como un objetivo a incentivar dentro del personal femenino, con el fin de que la diversidad vertical sea cada vez más pequeña.

En cuadros siguientes se muestran datos divididos por sexo, de acceso a las diferentes Escalas en la Guardia Civil:

ACCESO A LA ESCALA DE OFICIALES 2020

	Instancias Recibidas	%	Ingresos	%
Hombres	410	95,13	76	95
Mujeres	21	4,87	4	5
Total	431	100	80	100

ACCESO A LA ESCALA DE SUBOFICIALES 2020³⁸

	Instancias Recibidas	%	Ingresos	%
Hombres	1.829	91,00	442	88,4
Mujeres	181	9,00	58	11,6
Total	2.010	100	500	100

³⁷ Indicador del GRI.

³⁸ Promoción profesional



CURSO DE CAPACITACIÓN PARA EL ASCENSO AL EMPLEO DE CABO 2020³⁹

	Instancias Recibidas	%	Ingresos	%
Hombres	924	91,21	340	75,25
Mujeres	89	8,78	35	24,74
Total	1.013	100	375	100

ACCESO A LA ESCALA DE CABOS Y GUARDIAS 2020

	Instancias Recibidas	%	Ingresos	%
Hombres	19.795	73,90	1.621	75,26
Mujeres	6.993	26,10	533	24,74
Total	26.788	100	2.154	100

La proporción entre hombres y mujeres en el acceso y posteriormente en su ingreso en la Academia se mantiene en niveles muy similares a años anteriores dentro de cada Escala. Excepto en el acceso a la Escala de Cabos y Guardias, en el resto la proporción de mujeres que ingresan respecto a las que se presentan es mayor que la de hombres.

2.1.4. EQUIPARACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES

En esta materia, en la actualidad existe una abundante actividad de desarrollo normativo, como consecuencia de la aprobación de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen de Personal de la Guardia Civil, en los ámbitos de provisión de destinos, enseñanza (selección, formación, perfeccionamiento y altos estudios), evaluaciones y ascensos, situaciones administrativas, así como titulaciones y especialidades, en los que se contemplan la implantación de medidas dirigidas a promover la igualdad entre mujeres y hombres guardias civiles, con especial atención a las situaciones de embarazo y lactancia, así como incorporando medidas en beneficio de la conciliación familiar y profesional y que tiendan a la corresponsabilidad.

En esta línea, mediante el Real Decreto Ley 6/2019 se modificó el Estatuto Básico del Empleado Público, estableciéndose en su Disposición Transitoria que la duración del permiso del progenitor diferente de la madre biológica será de 12 semanas. Dicha disposición ha sido aplicada a la Guardia Civil con efectos del 1 de enero de 2020, mediante Instrucción 2/2019, del Titular de la Dirección General.

2.1.5 OTROS ASPECTOS DE LA IGUALDAD: NO DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE EDAD, RELIGIÓN, RAZA, PAÍS, ORIENTACIÓN SEXUAL, ETC

La obligación de los Estados y sus instituciones es desarrollar políticas públicas sin discriminación⁴⁰ alguna, está contenida en diversos instrumentos internacionales de

³⁹ Promoción profesional



derechos humanos. Nuestra Constitución de 1978 en su artículo 14 establece que: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

En este ámbito, merece mención la disponibilidad a nivel general de un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo y un Protocolo de actuación frente al acoso laboral, aprobados ambos a mediados de 2011 y que mantuvieron su vigencia durante 2015 y, a nivel específico, de un Protocolo de actuación en relación con el acoso laboral y sexual en la Guardia Civil, aprobado mediante Resolución de 8 de abril de 2013 por el Titular de la Dirección General.

En base a este último se aprueba la Instrucción Interna número 1/2015, de 1 de julio, del Subtitular de la Dirección General de Personal (ahora Jefe del Mando de Personal) por la que se dictan instrucciones complementarias de desarrollo del Protocolo de actuación en relación con el acoso laboral y sexual en la Guardia Civil. Desempeña un papel fundamental en su aplicación el personal de los Servicios de Asistencia Sanitaria, de Psicología y de Prevención de Riesgos Laborales de la Guardia Civil.

El objeto de este protocolo en el ámbito del Cuerpo es doble:

En primer lugar, establecer un elenco de medidas organizativas preventivas susceptibles de implementación individual y organizacional, que permitan prevenir la aparición de conductas relacionadas con el acoso, así como de elementos potenciadores de estas.

En segundo lugar, establecer un procedimiento de actuación a seguir en situaciones susceptibles de incardinarse como acoso, que permita identificar y, en su caso, erradicar las conductas constitutivas del mismo, de acuerdo con la normativa que regula los aspectos organizativos, operativos, disciplinarios y de fuero de la Guardia Civil, de tal forma que se minimicen los posibles daños ocasionados a la víctima y se depuren las responsabilidades a que hubiere lugar.

El análisis específico de este ámbito culminó el 30 de julio de 2019 con la publicación en el Boletín Oficial del Cuerpo, del *“Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Guardia Civil”* y del *“Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en la Guardia Civil”*, donde se dota a la Guardia Civil de los procedimientos y recursos que permiten prevenir, detectar y erradicar las conductas que supongan un acoso psicológico o de índole sexual en el trabajo o fuera de él y, en el caso de que ocurran tales supuestos, adoptar las medidas correctoras y de protección a las víctimas.

3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

En el ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral del guardia civil, además de la regulación existente en este sentido para el conjunto de los empleados

⁴⁰ Indicador del GRI.



públicos, existe una mención expresa en la Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil, concretamente en cuanto se refiere al régimen de horario de servicio.

Esa misma conciliación ha estado muy presente en la mente de quien legisla, al redactar la nueva Ley 29/2014. Y el propio Cuerpo, en la Orden General número 11, de 23 de diciembre de 2014, por la que se determinan los regímenes de prestación del servicio y la jornada y horario del personal de la Guardia Civil, dedica un capítulo entero a las medidas de conciliación y reducción de jornada.

En este sentido, el Real Decreto 470/2019, de 2 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento de destinos del personal de la Guardia Civil, en su artículo 19, regula la solicitud de vacantes para atender a la conciliación personal y familiar, para que dos guardias civiles cónyuges, o vinculados por análoga relación de afectividad, puedan solicitar en concurrencia destinos de provisión por antigüedad anunciados en la misma resolución, de modo que el más antiguo de los solicitantes ceda su derecho hasta coincidir con el que correspondiera al más moderno de ellos, en caso de existir vacantes suficientes.

La importancia de la conciliación de la vida laboral y personal⁴¹ debe aplicarse tanto a mujeres como a hombres. Ambos pueden encontrarse en situaciones que requieren de mecanismos específicos (licencias, reducciones de jornada, permisos específicos, etc.) en materia de conciliación.

De las 5.594 medidas para la conciliación concedidas en 2020, las más demandadas siguen siendo las referidas a las situaciones de embarazo y parto, así como las de reducción de jornada y en menor medida flexibilización horaria.

El 64% de las medidas de flexibilización de horarios fueron concedidas a hombres, lo que desde 2019, supone un “cambio de tendencia” con respecto a años anteriores.

EVOLUCIÓN MEDIDAS DE CONCILIACIÓN 2016-2020

Periodo	2016	2017	2018	2019	2020
Número de medidas	4.722	4.925	4.501	5.048	5.594

4. ATENCIÓN A LA DISCAPACIDAD Y GRUPOS SENSIBLES

Se viene desarrollando desde hace tiempo un plan formativo, en colaboración con expertos del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, para aprender a tratar a las personas con discapacidad. Esta formación se implanta y es accesible a todos los guardias civiles a través de la plataforma de teleformación de la Guardia Civil. En años anteriores se convocó el “Curso sobre atención a la discapacidad”,

⁴¹ Indicador del GRI.



cuyo objetivo principal es *“la concienciación y sensibilización de todos los miembros del Cuerpo en la atención a los ciudadanos con algún tipo de discapacidad”*.

Así, durante el año 2020 se han celebrado dos ediciones de este curso donde han resultado aptos un total de 384 integrantes del Cuerpo.

En 2012 se elaboró la primera *“Guía Específica de Actuación Policial con Personas con Discapacidad Intelectual”*. Desde entonces existe una dilatada experiencia respecto alianzas para fomentar este tipo de actuaciones para colectivos más vulnerables de cara a su mejor inclusión, habiéndose establecido mecanismos de promoción con el Ministerio de Sanidad y Política Social, el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y la Fundación ONCE, entre otros.

Además, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 366/2007, de 16 de marzo, por el que se establecen las condiciones de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad en sus relaciones con la AGE, la Guardia Civil sigue comprometida tomando medidas para lograr su máximo cumplimiento siendo consciente de la dificultad que ello entraña al disponer de unos recursos siempre escasos para atender en más de 2.015 Puntos de Atención de la Guardia Civil.

En la senda de las prácticas responsables en este campo, la Unidad Fiscal y Aeroportuaria de la Comandancia de Madrid, viene colaborando desde el año 2013 con la Asociación Pro-personas con Discapacidad, AFANIAS, www.afanias.org, ahora integrada en la Asociación Plena Inclusión para que puedan realizar prácticas certificadas en la unidad. Se han formado numerosos alumnos, encontrándose en prácticas la sexta promoción. Dados los buenos resultados alcanzados, en 2018, desde la Dirección General de la Guardia Civil se formalizó un Convenio con “Plena Inclusión Madrid” para la realización de prácticas de inserción laboral en nuestras instalaciones. Así mismo, en 2019 por la Institución se formalizó otro Convenio con “Plena Inclusión España” para facilitar el acceso a la justicia a través de los servicios policiales con discapacidad intelectual y de desarrollo.

También se firmó en el año 2018 un Convenio entre la Secretaría de Estado de Seguridad (Dirección General de la Guardia Civil), y la Asociación Intercultural “La Casa Gitana”, en materia de asistencia para la integración de menores y jóvenes.

Con la finalidad de seguir favoreciendo la integración social de las personas que tienen alguna discapacidad o que pueden encontrarse en riesgo de exclusión social, en función de los Convenios que tiene suscritos Secretaría de Estado con diversas Instituciones, la Guardia Civil ha seguido colaborando en 2020 en numerosas actividades, entre las que se encuentran:

- Charlas y jornadas divulgativas con Cruz Roja Española para el desarrollo del “Plan Mayor Seguridad” y de la “Estrategia con las Personas Mayores”, así como el uso de la aplicación ALERTCOPS.
- Colaboraciones con la Asociación para la Gestión de la Integración Social (GINSO).



- Programas de formación dirigidos fundamentalmente a jóvenes con la Fundación de Ayuda contra la Drogadicción (FAD) para desarrollar programas de formación en Prevención de Problemas de Drogas en Menores.
- Los textos divulgativos y las cartas de servicio de acceso a los ciudadanos por el Instituto Lectura Fácil se han difundido por todas las Comandancias.
- Se continúa en nuestra plataforma de YouTube, para mejorar la accesibilidad de los contenidos de nuestro Portal corporativo, subtitulando y adaptando nuestros vídeos al lenguaje de signos.

La preocupación constante desde la Guardia Civil por una sensibilización interna efectiva en materia de discapacidad se viene poniendo de manifiesto al recoger actividades específicas dentro de distintos programas de estudios formativos.

5. SALUD, SEGURIDAD E HIGIENE³⁷ EN EL TRABAJO

La Guardia Civil lleva un largo camino recorrido para incrementar la cultura preventiva entre el personal del Cuerpo, tal como se recoge en el Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, sobre Prevención de Riesgos Laborales en la Guardia Civil, que alude a *"la existencia de numerosas disposiciones internas del propio Instituto Armado que contienen valiosas medidas en materia de prevención de riesgos derivados de las funciones que sus miembros desempeñan"*. Esta línea de actuación se incorpora al mayor rango normativa según el artículo 31 de la Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil, al establecer que *"Los miembros de la Guardia Civil tienen derecho a una protección adecuada en materia de seguridad y salud en el trabajo, con las peculiaridades propias de las funciones que tienen encomendadas."*

La situación de la pandemia padecida a nivel global, ha afectado de manera notable al personal de la Guardia Civil. Igual que el conjunto de la población española, el personal de la Guardia Civil sufrió numerosos contagios, de diversa gravedad y que, en los peores casos, supuso el fallecimiento de 13 miembros.

Entre el personal de la Guardia Civil, desde el inicio de la pandemia hasta el 31 de diciembre de 2020, se han producido 6.616 contagios y ha supuesto aislar a más de 16.000 guardias civiles.

En cuanto al número de test de detección COVID-19 realizados durante el año 2020, arroja el siguiente resultado:

TIPO TEST	POSITIVOS	NEGATIVOS	NO CONCLUYENTES	SIN GRABAR RESULTADO	TOTAL TEST
PCR	4610	19701	199	759	25269
Test Antígenos	637	2410	4	70	3121
Test Rápido	6028	59354	137	1687	67206
Total resultado	11275	81465	340	2516	95596



En el ámbito más concreto de la prevención de riesgos laborales, y como aplicación del artículo 6 del Real decreto 179/2005, de 18 de febrero, tuvieron inicio el 1 de octubre de 2020 los reconocimientos médicos vinculados con la vigilancia de la salud mediante un servicio de vigilancia ajeno, contratado mediante un complejo proceso de licitación.

Desde entonces hasta el 31 de diciembre de 2020 se han realizado alrededor de 10.000 reconocimientos médicos. Está previsto realizar un reconocimiento médico a todo el personal que se encuentre de alta ocupando un puesto de trabajo hasta el 30 de septiembre de 2021. Sin embargo, las dificultades derivadas de la pandemia ha dificultado la realización de más reconocimientos debido a que el personal facultativo ha sido requerido para atender cometidos relacionados con la misma.

En el ámbito de la aptitud psicofísica y la sanidad, se encuentran en fase de tramitación los siguientes proyectos normativos:

- Proyecto de Real Decreto por el que se regula la **Sanidad en la Guardia Civil** y por el que se regula la gestión y control de los procesos de incapacidad temporal de condiciones psicofísicas de los guardias civiles.
- Proyecto de Real Decreto sobre la **determinación de la aptitud psicofísica** del personal de la Guardia Civil.
- Proyecto de Orden INT por la que se establece el modelo y las normas reguladoras del **expediente de aptitud psicofísica** del personal de la Guardia Civil.
- Proyecto de Real Decreto mediante la que se regula la gestión y control de los procesos de **incapacidad temporal** de condiciones psicofísicas de los guardias civiles.
- Proyecto de Real Decreto sobre las funciones de la sanidad de la guardia civil y la determinación de la aptitud psicofísica de su personal. Actualmente este proyecto se encuentra en la fase de tramitación normativa una vez que fue informado por el Consejo de la Guardia Civil.
- Proyecto de Orden INT por la que se establece el modelo y las normas reguladoras del **expediente de aptitud psicofísica** del personal de la Guardia Civil. Actualmente este proyecto se encuentra en la fase de tramitación normativa una vez que fue informado por el Consejo de la Guardia Civil.
- Proyecto de Real Decreto mediante la que se regula la gestión y control de los procesos de **incapacidad temporal** de condiciones psicofísicas de los guardias civiles. Actualmente este proyecto se encuentra en fase de estudio.

Existe una amplia gama de herramientas dentro de la página de intranet del Servicio de Prevención donde pueden encontrarse manuales, documentos de interés, guías, recomendaciones, instrucciones preventivas, etc. al respecto de la materia.

Además, el Servicio de Criminalística de la Guardia Civil consiguió en mayo 2020 la habilitación para la realización de pruebas de detección del COVID mediante la técnica PCR. A través de esta habilitación, se han realizado numerosas pruebas que



han servido para realizar una detección temprana de los casos positivos de manera que han podido evitarse contagio posteriores.

a. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Conforme a lo regulado por el Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, de prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil y en la Orden INT/724/2006, de 10 de marzo, por la que se regulan los órganos de prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil, la organización actual, así como su dependencia orgánica, funcional y técnica, en la Dirección General de la Guardia Civil se constituyen los siguientes órganos de prevención:

- Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- Sección de Prevención de Zona.
- Oficina de Prevención de Comandancia.
- Otras Unidades.
- Academia de Oficiales.
- Academia de Guardias y Suboficiales.
- Colegio de Guardias Jóvenes “Duque de Ahumada”.
- Otras que determine el DGGC.

El **Servicio de Prevención de Riesgos Laborales** tiene dos finalidades fundamentales:

- Conseguir que todo el personal de la Guardia Civil y de las Fuerzas Armadas destinado en Unidades, Centros y Organismos de la Guardia Civil, a los que es de aplicación el Real Decreto 179/2005, pueda tener abierta una puerta a la prevención, donde poder completar sus conocimientos en materia preventiva y acceder a información específica sobre la prevención en el Cuerpo.
- Dar a conocer, para cada una de las actividades o servicios que la Guardia Civil realiza, los riesgos que se pueden producir, los factores o causas que dan lugar a los mismos y las medidas de prevención que se han de tomar para evitarlos o al menos minimizar sus consecuencias.

Actualmente, de acuerdo con el Manual del Servicio aprobado, se están llevando a cabo las actuaciones que se recogen a continuación:

MANUAL DE PREVENCIÓN

- Definición de perfiles y funciones.
- Identificación de Riesgos.
- Evaluación de Riesgos.



- Propuestas de Medidas preventivas.
- Información.
- Programas de actuación preventiva.

Los Órganos de Prevención de la Dirección General de la Guardia Civil tienen como fin garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los guardias civiles y de los miembros de las Fuerzas Armadas destinados en unidades, centros y organismos de la Dirección General de la Guardia Civil, en el desempeño de las actividades del ámbito de las funciones públicas que tiene asignadas, entre ellas, las específicas relacionadas en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Sus funciones generales son las de diseñar, implantar y coordinar los planes y programas de acción preventiva, evaluar los riesgos, establecer las medidas preventivas y aquellas otras de naturaleza análoga que expresamente les encomienden, así como velar por su cumplimiento.

Para conseguir el fin se está implantando y se mantiene al día el Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales para la Guardia Civil (SGPRLGC).

De acuerdo con el Manual de Prevención de Riesgos Laborales aprobado, los objetivos específicos que en materia preventiva pretende alcanzar la Dirección General de la Guardia Civil, y que se pretende lograr por los Órganos de Prevención mediante una adecuada planificación anual de la prevención de riesgos laborales, son:

- Luchar contra la siniestralidad.
- Prevenir los riesgos psicosociales.
- Incidir en la prevención de las enfermedades profesionales que se consideren prioritarias.
- Vigilar los riesgos emergentes y adoptar medidas para su prevención.
- Ejercer las funciones de prevención de riesgos de manera coordinada entre los distintos órganos de prevención y de inspección.
- Difundir e integrar la cultura de la prevención.
- Promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud de los centros de trabajo.

b. RECURSOS EXTERNOS

La Guardia Civil ha establecido los requisitos de coordinación, en materia de Prevención de Riesgos Laborales a sus suministradores de servicios, así como con las empresas y autónomos que realicen obras en las instalaciones del Cuerpo e



igualmente con aquellas empresas, instituciones u organismos en los cuales realice su servicio el personal de la Guardia Civil, con el fin de asegurar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de Coordinación de Actividades Empresariales, para garantizar el cumplimiento de los siguientes objetivos:

- La aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva del artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- La aplicación correcta de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- El control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo, en particular cuando puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves, o cuando esas actividades sean incompatibles entre sí por su incidencia en la seguridad y salud de quienes trabajan.
- La adecuación entre los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar al personal trabajador de las empresas concurrentes y las medidas aplicadas para su corrección.

Con estos requisitos de coordinación se pretende que los trabajadores de las empresas concurrentes en un centro de trabajo realicen sus labores profesionales con seguridad, sin interferencias mutuas, de manera que ningún grupo, en su propia actividad laboral, pueda exponer a otros a riesgos innecesarios, ni ponga en peligro la seguridad de las instalaciones de la Guardia Civil, cuando sea en éstas donde se desarrolla la actividad, ni pueda producir daños a terceras personas.

c. ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN Y CONSULTA

Dependiente del Consejo de la Guardia Civil, existe la Comisión Permanente de Riesgos Laborales⁴² y asuntos relacionados. El resultado del análisis de las propuestas analizadas en la Comisión durante 2020, se sintetiza en el cuadro siguiente. El notable descenso del número de propuestas analizadas con respecto al año pasado se debe fundamentalmente a la priorización sobre materias sanitarias, motivada por la pandemia COVID-19.

⁴² Indicador del GRI.



FECHAS REUNIONES	VALORACIONES DE LAS PROPUESTAS ANALIZADAS EN LAS REUNIONES DE LA COMISIÓN DE RIESGOS LABORALES CELEBRADA EN EL AÑO 2020						
	POSITIVAS ABSOLUTAS				POSITIVAS RELATIVAS		NEGATIVAS
	Nº PROPUESTAS ANALIZADAS	GRUPO TRABAJO	MODIFICACIÓN NORMATIVA	ACCION CORRECTORA	SATISFACCION PARCIAL	EXPTE. PARA ESTUDIOS	NO PROCEDENTES
TOTAL PROPUESTAS	653	16	7	634	1649	19	653
RESULTADO EN %	1,00%				1,00%		98,00%

***Positivas absolutas:** se constituye grupo de trabajo o hay modificación normativa o acción correctora. **Positivas relativas:** satisface parcialmente o se incorpora a expediente para su estudio. **Negativas:** Existen limitaciones legales, formales o de recursos para su implementación.

i. ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN ESPECÍFICAS DESARROLLADAS EN EL PERIODO

Se sigue con las Evaluaciones de Riesgos según la planificación del Programa de Actuación Preventiva, que comenzó en enero de 2011. Se han analizado los centros y puestos de trabajo, y se han analizado los planes de autoprotección o emergencia que se llevan realizados, así como los que quedan pendientes. Desde que comenzó en enero de 2011, fecha en que se realizó el primer informe, actualmente se cuenta con 70 secciones (en sentido estricto, las secciones de prevención están solo ubicadas en las zonas por lo que se considera más adecuado que se hable de unidades de prevención o bien de secciones y oficinas de prevención) de riesgos laborales, **se han evaluado 1.418 puestos de trabajo** durante 2020 y se han elaborado más un millar de planes de autoprotección o emergencias.

ii. SINIESTRALIDAD LABORAL

En lo que atañe a la siniestralidad,⁴³ se refleja su evolución en los últimos años, datos que sirven de base para adoptar las medidas institucionales preventivas correspondientes. Se está trabajando en consolidar la tendencia de reducción del número de accidentes, con evolución favorable:

ACCIDENTES EN ACTO DE SERVICIO

ACCIDENTES	2016	2017	2018	2019	2020
Fallecimientos en acto de servicio	6	9	3	4	4
Evolución N° de Accidentes	3.585	3.599	3.213	3.079	2.641

Como consecuencia de los efectos de la pandemia, trece (13) guardias civiles en situación de activo o reserva han fallecido. A 31 de diciembre de 2020 no se ha

⁴³ Indicador del GRI.



resuelto ningún expediente que determine la relación de su fallecimiento con acto de servicio.

iii. OTRAS ACTUACIONES EN SALUD LABORAL

VIGILANCIA DE LA SALUD

La vigilancia de la salud es un derecho que asiste a los trabajadores para una protección eficaz de la seguridad y salud en el trabajo, recogido en la Ley 35/1995 de prevención de Riesgos Laborales, y en concreto para el personal de la Guardia Civil, el artículo 6 del Real Decreto 179/2005.

Instaurado en 2020, el sistema de Vigilancia de la Salud consiste en un conjunto de reconocimientos médicos de periodicidad anual obligatorio para todo el personal del Cuerpo, cuya finalidad es conocer el estado de bienestar físico y mental del personal que presta servicio en el Cuerpo, y no sólo la ausencia de enfermedad, así como asegurar la protección del trabajador frente a los riesgos laborales de su puesto de trabajo.

La vigilancia y control de la salud se lleva a cabo por personal sanitario de un servicio de vigilancia ajeno contratado al efecto, con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Los aspectos del bienestar físico, mental y social objetos del reconocimiento, se han personalizado para cada componente en función de los cometidos que se desempeña, si bien comparten un contenido común denominado Reconocimiento Médico General (RMG).

ATENCIÓN PSICOLÓGICA

Además de las actuaciones específicas de prevención de riesgos laborales resumidas en los epígrafes anteriores, cabe citar también otras actividades de prevención que, aunque no se deriven directamente de los riesgos existentes, van igualmente encaminadas a preservar o mejorar la salud del personal de la Guardia Civil, como son cursos de primeros auxilios, la realización de campañas formativas, informativas y de promoción de conductas y prácticas saludables (deshabitación tabáquica, promoción del deporte y hábitos alimentarios saludables, y prevención del estrés, colesterol e hipertensión).

Un aspecto de vital importancia es prestar la asistencia de carácter psicológico que sea requerida por cualquier miembro de la Institución; y que esta asistencia se ofrezca desde los ámbitos profesional y personal. Se trata de ofrecer un servicio que cubra todos los ámbitos en los que las personas se





desenvuelven.

Se considera de primera magnitud la implementación de la Orden General número 6 de 19 de julio de 2018, por la que se establece un protocolo de actuación para la adopción preventiva de medidas específicas ante situaciones de naturaleza psiquiátrica, psicológica o ante conductas anómalas que afecten a guardias civiles. Mediante esta norma se pretende aglutinar y homogeneizar el conjunto de medidas preventivas de carácter específico que la Guardia Civil ha de adoptar cuando por razones psiquiátricas, psicológicas o de conductas anómalas, se puede presumir un riesgo potencial o capaz de generar graves consecuencias. Las medidas son siempre provisionales, tienen carácter cautelar y se posibilita su adopción inmediata.

d. ABSENTISMO LABORAL

El absentismo⁴⁴ por bajas para el servicio por motivos de salud en la Guardia Civil es un asunto de atención permanente en el marco de la política de personal del Cuerpo dentro la gestión de sus recursos humanos. El modo de prevenir y paliar el absentismo constituye hoy un elemento transversal que se maneja o es incorporado, de manera directa o indirecta, en un gran número de aspectos organizativos y estratégicos, tanto en los relacionados con la salud, como en los orientados a la satisfacción de las necesidades y motivaciones de los profesionales que integran el Cuerpo.

Asimismo, se ha puesto de manifiesto el carácter multifactorial de las medidas a adoptar que, ineludiblemente, han de afectar a diferentes vertientes organizativas y que requieren la combinación de prácticas variadas en su gestión.

Hasta el momento, el conjunto de medidas de la red preventiva puesta en marcha se orienta a los tres niveles tradicionales de la prevención, aunque con especial énfasis en la primaria:

Prevención primaria: desarrollar campañas y planes de vigilancia de la salud que eviten la aparición de enfermedades, así como medidas para satisfacer en lo posible las necesidades y motivaciones personales de los guardias civiles, con el fin de evitar que los condicionantes profesionales puedan desembocar en bajas médicas.

Prevención secundaria: intentar que el personal de la Guardia Civil afectado por una baja médica temporal recupere lo antes posible su capacidad personal para prestar servicio, así como llevar a cabo una adecuada intervención, control y seguimiento.

Prevención terciaria: propiciar medidas jurídico-legislativas relacionadas con la incapacidad permanente para el servicio de quienes sean guardias civiles.

A pesar de la pandemia COVID-19, el índice de absentismo sólo ha sufrido un leve aumento, pasando de un 7,01 en 2019 a un 7,88 en 2020, manteniendo, no obstante, casi un punto de descenso evolutivo en los últimos cuatro años.

⁴⁴ Indicador del GRI.



6. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

Si tomamos en cuenta todo el esfuerzo realizado por la Guardia Civil para dotar a su personal de la adecuada formación y capacitación⁴⁵ para el ejercicio de las funciones que le son propias, y analizamos su evolución, podemos observar cómo hemos pasado de 1.111.900 horas en 2012 a 2.725.052 horas en 2020, esto es, se ha producido un incremento sustancial, que sobrepasa el 100%, con lo que podemos concluir que se ha realizado una inversión formativa adecuada en nuestro capital humano.

Hay que destacar que se ha mantenido el gasto en el Programa 131N Formación, aún habiéndose aumentado la oferta de Empleo Público.

Así, dado que en el ejercicio económico de 2020 se prorrogaron los Presupuestos Generales del Estado del año anterior, la asignación presupuestaria inicial fue prácticamente la misma para las dos grandes magnitudes del citado programa, "Formación y Perfeccionamiento de Personal" para la contratación de empresas e instituciones ajenas a la Guardia Civil y "Dietas" para el abono de indemnizaciones al alumnado que curse los distintos cursos de formación, perfeccionamiento y especialización, si bien al final fue disminuida en ambas para afrontar otros gastos necesarios en otras aplicaciones presupuestarias al existir sobrantes de crédito motivados por la anulación de actividades formativas a causa de la COVID-19.

Respecto a la primera de estas magnitudes, dada la nueva situación se licitaron aquellos cursos necesarios para el normal funcionamiento de los Centros de Enseñanza (idiomas principalmente) habiéndose suspendido al final del ejercicio económico una gran cantidad de actividades formativas, principalmente adjudicadas a empresas e instituciones ajenas a Guardia Civil solicitadas por las distintas Jefaturas y Servicios, por causa de la pandemia, siendo las obligaciones reconocidas inferiores a ejercicios anteriores.

Sobre la segunda de las magnitudes, de igual modo cursos previstos en la modalidad presencial se impartieron finalmente en la "on-line", lo que motivó una disminución cercana al 50% de gasto, si bien, los cursos de formación y perfeccionamiento se siguieron impartiendo en esta última hasta final del ejercicio.

6.1. CARACTERÍSTICAS DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE FORMACIÓN

Como recoge la propia Ley 29/2014, todos los españoles tienen derecho al acceso a la enseñanza de formación en la Guardia Civil en los términos contenidos en la propia norma, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y con los recogidos en el artículo 55 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

La enseñanza de formación tiene como finalidad la capacitación profesional para la incorporación a las distintas escalas del Cuerpo de la Guardia Civil, y se impartirá en academias pertenecientes a la estructura docente de la Guardia Civil. Dichos centros

⁴⁵ Indicador del GRI.



serán responsables de la enseñanza de formación militar, de cuerpo de seguridad y la técnica que corresponda.

En el siguiente cuadro se recoge el impulso realizado según el coste medido la formación (tanto a nivel global como por alumno). Estos últimos años se ha hecho un gran esfuerzo para adaptarse a la nueva formación e integración de escalas.

CURSOS REALIZADOS – COSTE – 2020

CURSOS	Nº Alumnado	Nº Cursos	Coste	Coste/alumno
CUGC (Oficiales)*	366	5	2.125.160	5.806
Altos Estudios	49	17	115.483,93	2.356,81
Formación	723	2	3.013.105,38	4.167,50
Capacitación	785	6	730.753,54	2.083,82
Especialización	819	28	2.187.097,25	2.670,45
Teleformación	40.350	45	Sin coste estimado	

*Cursos de formación para la incorporación a la Escala de Oficiales (por acceso directo y promoción interna) que se realizan en el Centro Universitario de la Guardia Civil (Aranjuez) adscrito a la Universidad Carlos III de Madrid (UC3M). En la cifra de alumnos se incluyen 6 becados de otros países.

A continuación vamos a ver el esfuerzo⁴⁶ que realizamos a nivel global en materia de formación (concepto de Enseñanza en nuestra Institución) y la evolución del crédito destinado a este fin (en millones de €).

ESFUERZO GLOBAL EN FORMACIÓN

	2016	2017	2018	2019	2020
Horas totales formación (número)	2.550.420	2.504.320	2.621.276	2.532.146	2.725.052

ESFUERZO GLOBAL EN FORMACIÓN POR PERSONA

	2016	2017	2018	2019	2020
Horas de formación por persona	34,01	32,16	34,73	30,15	34,17

⁴⁶ Indicador del GRI.



6.1.1 CENTRO UNIVERSITARIO DE LA GUARDIA CIVIL (CUGC)

La Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, introdujo importantes reformas en la formación de oficiales de las Fuerzas Armadas al señalar como requisito para acceder a las Escalas de Oficiales, un título de grado universitario y al diseñar un novedoso sistema de Centros Universitarios de la Defensa adscritos a universidades públicas y ubicados en las Academias Militares.



El Real Decreto 1959/2009, de 18 de diciembre, creó el Centro Universitario propio de la Guardia Civil, que además se rige por lo establecido en el artículo 41 de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil, que regula la figura de Centro, con su adscripción a una o varias universidades públicas, señalándose que tiene personalidad jurídica propia y que contará con presupuesto propio. Es importante señalar, que en el mismo se recoge la posibilidad de impartir estudios conducentes a la obtención de los títulos oficiales de Grado, Postgrado y de definir y desarrollar líneas de investigación consideradas de interés para la seguridad pública, para lo cual colaborará con otras entidades y organismos de enseñanza e investigación.

El primer convenio de adscripción fue publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (BOCM 29-11-2011) por Orden 4682/2011, de 25 de octubre, de la Consejería de Educación y Empleo, por la que se autoriza la adscripción del CUGC a la UC3M para impartir los estudios conducentes a la obtención del título oficial de Grado en Ingeniería de la Seguridad (para la incorporación a la Escala de Oficiales, por acceso directo), siendo ampliado al Grado en Gestión de Seguridad Pública (para la incorporación a la Escala de Oficiales, por promoción interna) mediante Orden 103/2017, de 20 de enero, de la Consejería de Educación, Juventud y Deporte (BOCM 17-02-2017). Posteriormente en resolución de 25 de junio de 2020, de la Secretaría General Técnica (BOE núm. 177 de 28 de junio de 2020), se publicó la modificación del Convenio con la UC3M, con las nuevas titulaciones de grado y posgrado.

En el curso 2019-20, el CUGC impartió las siguientes titulaciones:

- Grado Universitario en Ingeniería de la Seguridad (240 ECTS).
- Grado Universitario en Gestión de Seguridad Pública (240 ECTS).
- Máster Universitario en Dirección Operativa de la Seguridad (60 ECTS).
- Máster Universitario en Seguridad Vial y Tráfico (60 ECTS).



- Máster Universitario en Alta Dirección de Seguridad Internacional (60 ECTS).
- Curso de Experto Universitario en Reconstrucción de Siniestros Viales (24 ECTS).
- Curso de Experto Universitario en Investigación de la Ciberdelincuencia (24 ECTS).

Los alumnos matriculados en el Centro Universitario de la Guardia Civil que inician curso en el curso 2019-2020 fueron los siguientes:

ESTUDIOS DE FORMACIÓN- GRADO Y MÁSTER UNIVERSITARIO	
Nº alumnos	Titulación
64	3º curso del Grado en Ingeniería de la Seguridad (VIII promoción de acceso directo).
63	4º curso del Grado en Ingeniería de la Seguridad (VII promoción de acceso directo).
80	3º curso del Grado en Gestión de Seguridad Pública (IV promoción de acceso por promoción interna).
81	4º curso del Grado en Gestión de Seguridad Pública (III promoción de acceso por promoción interna).
78	Máster universitario en Dirección Operativa de la Seguridad (VI promoción de acceso directo). Incluidos 6 alumnos becados de otros países
Total 366	

OTROS ESTUDIOS DE MÁSTER UNIVERSITARIO Y TÍTULOS PROPIOS	
Nº alumnos	Titulación
38	Máster universitario en Alta Dirección en Seguridad Internacional (I promoción). 16 alumnos de otros países y 10 directivos de seguridad privada.
44	Máster universitario de Seguridad Vial y Tráfico (III promoción). 2 alumnos becados de otros países.
37	Curso Experto universitario en Reconstrucción de Siniestros Viales. (IV promoción). 1 alumno de otros países.
49	Curso de Experto universitario en Investigación de la Ciberdelincuencia (II promoción). 2 alumnos de otros países.
Total 168	



Habiendo formado en sus distintas actividades formativas universitarias a un total de 534 alumnos.

En el curso 2019-20, no hubo celebración de Graduación de los Grados Universitarios, debido a la pandemia producida por la COVID-19.



El Boletín Oficial de la Guardia Civil número 24, de 16 de junio de 2020, recoge la publicación de la 3ª edición del Máster en Seguridad Vial y Tráfico.



El 13 de octubre de 2020 se celebró la ceremonia de clausura del I Máster Universitario en Alta Dirección en Seguridad Internacional, poniendo de manifiesto las principales buenas prácticas de la Guardia Civil en materia de seguridad a nivel nacional e internacional.



El CUGC en colaboración con el profesorado de la Escuela de Tráfico de la Guardia Civil de Mérida y de la Universidad Carlos III de Madrid (UC3M) impartió el IV Curso de Experto Universitario en Reconstrucción de Siniestros Viales (BOGC nº 22 de 2 de junio de 2020).



La Jefatura de Policía Judicial, a través del Grupo de Delitos Telemáticos, el Servicio de Criminalística y la Unidad Técnica de Policía Judicial, junto al Centro Universitario de la Guardia Civil (CUGC), impartió el II Curso de Experto Universitario en Investigación de la Ciberdelincuencia (BOGC nº 24 de 16 de junio de 2020).

El CUGC, continuando con su Línea Editorial, a través de la cual proporciona a los alumnos los manuales de las asignaturas con los materiales docentes recopilados por los coordinadores, la publicación de artículos de investigación y otras publicaciones en su compromiso con la difusión de cultura de seguridad, editó los siguientes libros, revistas y manuales:

- ✓ CÓDIGO DE LEGISLACIÓN ADAPTADO AL PROGRAMA DE ACCESO A LA ESCALA DE CABOS Y GUARDIAS DE LA GUARDIA CIVIL.
Autor: Manuel Campos Sánchez.
Enero 2020.
Publicación: En línea (www.cugc.es).





- ✓ MATERIAS DE CIENCIAS JURÍDICAS PARA APOYO EN LA FORMACIÓN LOS GUARDIAS CIVILES.

Autor (Coordinador): Manuel Campos Sánchez.

Enero 2020.

Publicación: En línea (www.cugc.es).



DE

- ✓ CIENCIAS FORENSES I: QUÍMICA FORENSE.

Autora: Beatriz Miguélez Garrido.

Enero 2020.

Publicación: Impresa (ejemplares 110) y en línea (www.cugc.es).



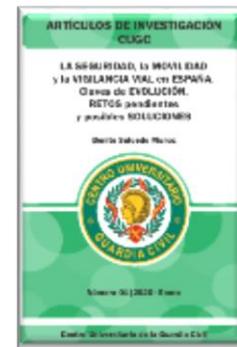
- ✓ ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN Nº 1/2020.

La seguridad, la movilidad y la vigilancia vial en España. Claves de evolución, retos pendientes y posibles soluciones.

Benito Salcedo Muñoz.

Enero 2020.

Publicación: En línea (www.cugc.es).



- ✓ CIENCIAS FORENSES I: INFORMÁTICA FORENSE.

Autores: Juan Luis Barrios Dolader (Coordinador); Ángel Tomás Ledo Iglesias.

Febrero 2020.

Publicación impresa: Ejemplares: 180.

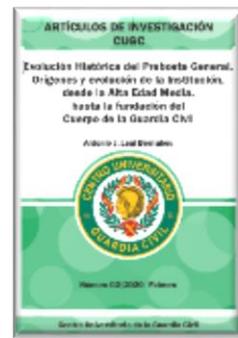




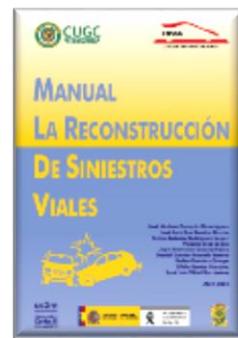
- ✓ ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN Nº 2/2020.
Evolución Histórica del Preboste General. Orígenes y evolución de la Institución, desde la Alta Edad Media, hasta la fundación del Cuerpo de la Guardia Civil.
Antonio J. Leal Bernabéu.
Febrero 2020.
Publicación: En línea (www.cugc.es).



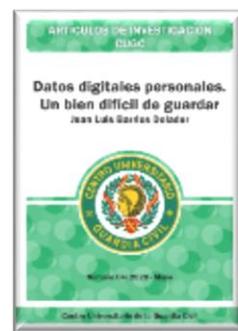
- ✓ ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN Nº 3/2020.
El Oficial de la Guardia Civil como Preboste General (Provost Marshall).
Antonio J. Leal Bernabéu.
Marzo 2020.
Publicación: En línea (www.cugc.es).



- ✓ MANUAL LA RECONSTRUCCIÓN DE SINIESTROS VIALES.
Autores: José Andrés Campón Domínguez; José Luis San Román García; Pedro Antonio Rodríguez Luque; Vicente Díaz López; Juan Francisco Cocaña Rosco; Daniel García-Pozuelo Ramos; Pedro Fuentes Ortega; Silvia Santos Cuadros; José Luis Vidal Barrientos.
Abril 2020.
Publicación: Impresa (ejemplares 300) y en línea (www.cugc.es).



- ✓ ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN Nº4/2020.
Datos digitales personales. Un bien difícil de guardar.
Autor: Juan Luis Barrios Dolader.
Mayo 2020.
Publicación: En línea (www.cugc.es).



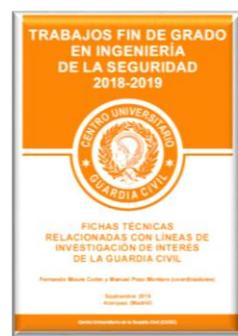
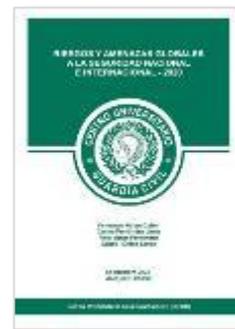


- ✓ ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN Nº5/2020.
Análisis y aplicación de los criterios de seguridad de los espacios de pública concurrencia a los retos planteados por la contaminación biológica. “propuestas de intervención en la sectorización y la calidad del aire”.
Autor: Justo Rico Amat.
Junio 2020.
Publicación: En línea (www.cugc.es).

- ✓ CUADERNOS DE LA GUARDIA CIVIL. REVISTA DE SEGURIDAD PÚBLICA. Nº 60.
Varios autores.
Coedición: CUGC/Ministerio del Interior.
Julio 2020.
Publicación: En línea (www.cugc.es).

- ✓ RIESGOS Y AMENAZAS GLOBALES A LA SEGURIDAD NACIONAL E INTERNACIONAL.
Autores: Fernando Moure Colón; Carlos Fernández Liesa; Félix Vacas Fernández; Gabriel Ordad Laso.
Septiembre 2020.
Publicación: En línea (www.cugc.es).

- ✓ TRABAJOS FIN DE GRADO EN INGENIERÍA DE LA SEGURIDAD 2019-2020.
Autores: Fernando Moure Colón; Manuel Pozo Montero.
Octubre 2020.
Publicación: En línea (www.cugc.es).



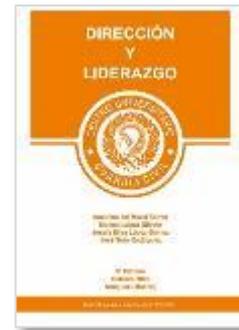


✓ DIRECCIÓN Y LIDERAZGO.

Autores: Anselmo del Moral Torres; Josefa Elisa López Gómez; Manuel López Silvelo; José Antonio Soto Rodríguez.

Octubre 2020, 3ª Edición.

Publicación: En línea (www.cugc.es).

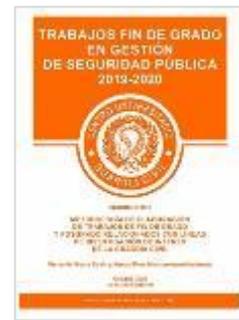


✓ TRABAJOS FIN DE GRADO EN GESTIÓN DE SEGURIDAD PÚBLICA 2019-2020.

Autores: Fernando Moure Colón; Manuel Pozo Montero.

Octubre 2020.

Publicación: En línea (www.cugc.es).



✓ 5ª REVISTA DE INVESTIGACIÓN CUGC (RICUGC nº 5).

Artículos de investigación. Dirección Operativa de la Seguridad. Edición 2019-2020.

Varios autores.

Noviembre 2020.

Publicación: En línea (www.cugc.es).



✓ 7ª REVISTA DE INVESTIGACIÓN CUGC (RICUGC nº 7).

Artículos de investigación. Alta Dirección en Seguridad Internacional. Edición 2019-2020.

Varios autores.

Noviembre 2020.

Publicación: En línea (www.cugc.es).





- ✓ CUADERNOS DE LA GUARDIA CIVIL. REVISTA DE SEGURIDAD PÚBLICA. Nº 61.

Varios autores.

Coedición: CUGC/Ministerio del Interior.

Diciembre 2020.

Publicación: En línea (www.cugc.es).



- ✓ CUADERNOS DE LA GUARDIA CIVIL. REVISTA DE SEGURIDAD PÚBLICA. VS COVID-19-2020.

Varios autores.

Coedición: CUGC/Ministerio del Interior.

Diciembre 2020.

Publicación: En línea (www.cugc.es).



- ✓ ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN Nº6/2020.

El carácter militar. Fundamentos históricos, jurídicos, doctrinarios y sociales.

Autores (equipo elaborador): Rafael Rojas Agurto; Francisco Smith González.

Diciembre 2020.

Publicación: En línea (www.cugc.es).



- ✓ 6ª REVISTA DE INVESTIGACIÓN CUGC (RICUGC nº 6).

Artículos de investigación. Seguridad Vial y Tráfico. Edición 2019-2020.

Varios autores.

Diciembre 2020.

Publicación: En línea (www.cugc.es).



Por otra parte, la actividad investigadora, es una actividad estratégica que desde la dirección del CUGC y la UC3M, se incentiva y anima a abordar temas de investigación conjuntos en líneas prioritarias de programas nacionales e internacionales.



En esta línea el CUGC participó en el VII Congreso Nacional de I+D en Defensa y Seguridad, celebrado los días 19 a 21 de noviembre de 2019 en la Escuela de Suboficiales de la Armada en San Fernando (Cádiz). Este congreso fue un punto de reunión e integración de la investigación entre los diferentes actores del ámbito del I+D en Defensa y Seguridad, donde se expusieron trabajos recientes con un enfoque innovador, llevados a cabo dentro de proyectos de investigación financiados por diferentes entidades de ámbito nacional o internacional, con el fin de hacer una puesta en común de las últimas investigaciones publicadas y relacionadas con el ámbito de la seguridad y defensa.

El CUGC ha participado junto con la UC3M en varias ponencias, se presentaron varias investigaciones académicas realizadas por componentes de la Guardia Civil. Por un lado, los Caballeros Alféreces Cadetes D. Pablo García Calderón y D. Gonzalo Lorenzo Fernández, pertenecientes al Máster en Dirección Operativa de la Seguridad del CUGC, presentaron los resultados obtenidos en sus Trabajos de Investigación denominados “Estudio de la viabilidad y diseño de cajas negras para automóviles como ayuda a la investigación policial en accidentes de tráfico” y “Bombas sucias: la amenaza NRBQ”, respectivamente. Además, el Teniente D. Ángel Tomás Ledo Iglesias presentó los resultados de su investigación denominada “La Ciberseguridad en el ámbito de las infraestructuras críticas en España, con la nueva estrategia de ciberseguridad”.

Otras principales actividades desarrolladas por el CUGC durante el 2020 fueron:

- II Jornadas de Inteligencia de Fuentes Abiertas para componentes de Policía Judicial OSINT (*Open Source Intelligence*).
- V Jornada seguridad público-privada.
- II Jornadas de Expertos en Cooperación Policial Internacional.
- I Jornada sobre Ciberseguridad.
- VIII Jornadas del Módulo de Valores y buenas prácticas deontológicas.
- II Jornada de Explotación Operativa de la Información.
- V Jornadas de Protección en Infraestructuras.
- V Jornada de Modelo de Seguridad Público Privada.
- II Liga Nacional de retos en el Ciberespacio en la sede del Centro Universitario de la Guardia Civil.



La Directora General de la Guardia Civil asistió virtualmente a la clausura de la II edición de la Liga Nacional de Retos en el Ciberespacio, mediante un avatar personalizado. La competición se desarrolló totalmente en formato online debido a la pandemia por COVID-19, participando numerosas unidades de la Guardia Civil, además del Centro Universitario. Las conexiones se realizaron mediante avatares en un entorno desarrollado específicamente para el evento, resultando un medio muy eficaz para que todos, participantes, mentores y organización, pudiesen interactuar virtualmente. La competición comenzó el día 28 del mes de octubre, finalizando el 18 de diciembre; cerca de dos meses en los que los más de 700 participantes (en su mayoría alumnos universitarios e incluso miembros de policías tanto nacionales como extranjeros) han medido sus destrezas en el conocimiento de la seguridad informática, debiendo superar diferentes fases (clasificatoria, semifinal y final). Finalmente, después de tener que superar retos multidisciplinarios en conocimientos técnicos, comunicación y legislación, y enfrentarse a un tribunal especializado, los vencedores de esta II Liga Nacional de Retos en el Ciberespacio de la Guardia Civil, han sido el equipo HEAPPIES, formado por alumnos de la Universidad Carlos III de Madrid, Menéndez Pelayo y Rey Juan Carlos.



ERASMUS+



El CUGC dispone de la carta ERASMUS+ consiguiendo la renovación para el periodo 2021-2027. En ejercicios anteriores, solicitó fondos europeos de movilidad para el curso 2018-2019, con el fin de desplazar a alumnos de la Guardia Civil, profesores y demás componentes del Cuerpo para realizar actividades de formación que fueran de interés. El programa Erasmus tiene como objetivo atender a las necesidades de enseñanza y aprendizaje de todos los participantes en educación superior formal y en formación profesional de grado superior, cualquiera que sea la duración de la carrera o cualificación, incluidos los estudios de doctorado, así como a las instituciones que imparten este tipo de formación.

CONVENIOS Y ACUERDOS

Además de la modificación del Convenio de adscripción del 24 de junio de 2020, el Centro Universitario de la Guardia Civil tiene firmados los siguientes acuerdos de colaboración:

Acuerdo de colaboración CUGC con el Centro de Altos Estudios del Ministerio del Interior de Francia (CHEMI)⁴⁷ de 11 de diciembre de 2014, para apoyo mutuo en doctorados y desarrollo de cursos de alto nivel para eurodiputados (PEPSIL) con participación de ponentes del Cuerpo de nivel General.

Acuerdo de Colaboración entre el Ministerio de Justicia (Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses) de 6 de febrero de 2017 y adenda y prórroga de convenio del 29 de abril de 2020, para colaborar en la formación de los oficiales de la Guardia Civil, generar investigación avanzada que permita la adecuada evolución e integración del mundo académico y profesional mutua en el ámbito de sus competencias.

Acuerdo de Colaboración ERASMUS con la Academia de Policía Nacional de Turquía de 30 de junio de 2017 para movilidad de profesores, alumnos, y personal.

Acuerdo de Colaboración ERASMUS con la Academia de Jandarma y Guardacostas de Turquía de diciembre de 2019 para movilidad de profesores, alumnos y personal.

Apoyo el proyecto NEUROSEC, presentado por el grupo de investigación de la UC3M en la convocatoria "Ayudas para la realización de proyectos sinérgicos de I+D

⁴⁷ Actualmente denominado IHEMI.



en nuevas y emergentes áreas científicas en la frontera de la ciencia y de naturaleza interdisciplinar 2020” de la Comunidad de Madrid.

El CUGC cuenta con la Carta ERASMUS+ 2014-2020 por la que la Comisión Europea lo reconoce como Institución Europea de Educación Superior con la capacidad de gestionar subvenciones europeas y certificar créditos europeos en movidades de profesores, personal y alumnado. Actualmente forma parte de la red de Centros y Academias civiles y militares con estatus de Universidad del Colegio Europeo de Seguridad y Defensa (CESD) con secretaría en el Servicio de Acción Exterior de la Unión Europea en Bruselas (Bélgica) concediendo fondos ERASMUS para movidades.

Durante la semana del 24 de febrero al 1 de marzo, una delegación española compuesta por alumnos, profesorado y plantilla del CUGC visitó diferentes Unidades del Ministerio del Interior francés en París (Francia), financiado con fondos ERASMUS.





6.2. FORMACIÓN DE ESCALAS

OFICIALES:

La formación⁴⁸ para el acceso a la nueva Escala de Oficiales se contempla en el artículo 40 de la Ley 29/2014. Su enseñanza incluye además lo necesario para la obtención del título de grado referido anteriormente. Esta formación es de dos tipos:

- Enseñanza por el sistema de acceso directo sin titulación universitaria previa, dentro de la cual se cursará un periodo inicial que se determine en la Academia General Militar, del Ejército de Tierra. Actualmente, la formación para este ingreso tiene una duración de 5 años y se imparte en dos centros de enseñanza y dos centros universitarios:
 - Academia General Militar del Ejército de Tierra y Centro Universitario de la Defensa (Zaragoza), ubicados en el mismo emplazamiento en Zaragoza (2 años).
 - Academia de Oficiales de la Guardia Civil y Centro Universitario de la Guardia Civil, ubicados en Aranjuez (Madrid) (3 años).
- Enseñanza por el sistema de promoción profesional en la modalidad de promoción interna, que faculta para la incorporación a la Escala Oficiales desde la Escala de Suboficiales.

Como ya se ha expuesto, la constitución de la escala única de oficiales el 1 de julio de 2017 ha hecho necesaria la unificación de la formación que ha de cursar la futura oficialidad, en cualquiera de las dos modalidades de acceso, por lo que en el «Boletín Oficial del Estado» número 232, de 25 de septiembre, se publicó la Orden PCI/978/2018, de 20 de septiembre, por la que se regulan los currículos de la enseñanza de formación para la incorporación a la Escala de Oficiales del Cuerpo de la Guardia Civil mediante las formas de ingreso por acceso directo sin titulación universitaria y por promoción profesional; se dictan las normas de evaluación, y de progreso y permanencia en el centro docente de formación; y se regulan las titulaciones que permiten el ingreso.

Esta norma contiene los currículos formativos que han de cursarse durante el periodo de formación para la incorporación a la Escala de Oficiales, obteniéndose junto al empleo de teniente un título de Grado en Ingeniería de la Seguridad, el alumnado que hubieran ingresado mediante el sistema de acceso directo; y de Grado en Gestión de la Seguridad Pública, quienes lo hubieran hecho por promoción interna.

⁴⁸ Indicador del GRI.



SUBOFICIALES:

La formación⁴⁹ para acceso a la Escala de Suboficiales de la Guardia Civil se contempla en el artículo 29 de la referida Ley 29/2014 y se desarrolla mediante Real Decreto 313/2006, de 17 de marzo, sobre Directrices Generales de los planes de estudios de la enseñanza de formación para la incorporación a las Escalas de Suboficiales y de Cabos y Guardias del Cuerpo de la Guardia Civil; y se completa con la Orden PRE/1480/2006, de 5 de mayo, por la que se aprueba el plan de estudios de la enseñanza de formación para la incorporación a la Escala de Suboficiales del Cuerpo de la Guardia Civil.

La totalidad de las plazas convocadas para el ingreso en la enseñanza de formación con la que se accede a la Escala de Suboficiales se reservará a los miembros de la Escala de Cabos y Guardias, que lleven, al menos, dos años de tiempo de servicios en dicha escala y cumplan, además, los requisitos establecidos en los artículos 33 y 34 de la Ley 29/2014.

Como nos hemos referido anteriormente, la Orden 103/2017 de 20 de enero de la Consejería de Educación, Juventud y Deporte de la Comunidad Autónoma de Madrid autoriza la implantación del título de Grado en Gestión de Seguridad Pública; todo ello con el reconocimiento de los estudios previos, en el acceso a la Escala de Suboficiales, y la actividad profesional.



La información relativa al número de plazas y pruebas para el ingreso se publicará en el Boletín Oficial de la Guardia Civil para cada convocatoria. La formación para este ingreso tiene una duración de un curso académico y se imparte tanto en la Academia de Guardias de la Guardia Civil, sita en Baeza (Jaén)⁵⁰, como en la Academia de Suboficiales de la Guardia Civil, sita en San Lorenzo de El Escorial (Madrid).

CABOS Y GUARDIAS:

La formación⁵¹ para acceso a la Escala de Cabos y Guardias de la Guardia Civil se contempla igualmente en el artículo 29 de la Ley 29/2014, y su desarrollo reglamentario se encuentra en el ya mencionado Real Decreto 313/2006, por el que se establece el plan de estudios para la incorporación a la citada escala.

⁴⁹ Indicador del GRI.

⁵⁰ La disposición adicional tercera del Real Decreto 131/2018, de 16 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de ordenación de la enseñanza en la Guardia Civil, suprime la Academia de Guardias y de Suboficiales de la Guardia Civil, no desapareciendo dicha Academia, sino que se separan Cabos y Guardias de Suboficiales, y estos últimos pasan a una nueva Academia en San Lorenzo de El Escorial (Orden PCI 734/2018 de 2 de julio).

⁵¹ Indicador del GRI.



La carga lectiva del plan de estudios para la citada escala a desarrollar en el centro docente será, al menos, de 1.060 horas, y tendrá lugar conforme a la Orden PRE/1478/2006, de 5 de mayo, por la que se aprueba el plan de estudios de la enseñanza de formación para la incorporación a la escala de Cabos y Guardias del Cuerpo de la Guardia Civil.



Academia de Guardias de la Guardia Civil

De acuerdo con lo anterior, la formación para este ingreso se concreta en un curso académico que se imparte tanto en la Academia de Guardias de la Guardia Civil, sita en Baeza (Jaén), como en el Colegio de Guardias Jóvenes, sito en Valdemoro (Madrid), debiendo superar posteriormente un periodo de formación en las Unidades territoriales de la Guardia Civil, con una duración de 40 semanas.

El alumnado del Centro de Formación de acceso a la Escala de Cabos y Guardias se incorporará a la Escala de Cabos y Guardias de la Guardia Civil tras finalizar con éxito el plan de estudios correspondiente y la evaluación del periodo de formación, y supondrá, con la atribución del empleo de Guardia Civil, la obtención de la equivalencia genérica del nivel académico de las enseñanzas de Grado Medio de Formación Profesional del Sistema Educativo Español.

En el Real Decreto 691/2020, de 21 de julio («Boletín Oficial del Estado» número 208, de 1 de agosto), se aprueba la oferta de empleo público del Cuerpo de la Guardia Civil, se establecieron 2.154 plazas para ingreso en la Escala de Cabos y Guardias (reservando 862 para militares profesionales de tropa y marinería, 175 para el alumnado del Colegio de Guardias Jóvenes y 1.043 de acceso libre), más las correspondientes a promoción interna: 80 para ingreso en la Escala de Oficiales y 500 para ingreso en la Escala de Suboficiales.



6.3. PROMOCIÓN DE ESCALAS

6.3.1. PERFECCIONAMIENTO Y ALTOS ESTUDIOS

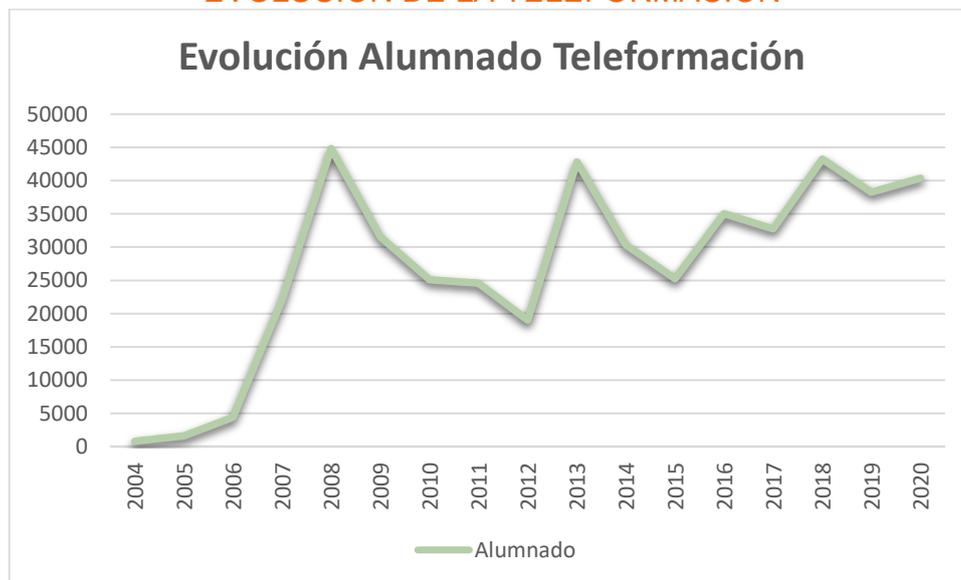
Dentro de la denominación genérica de formación figura también la enseñanza de perfeccionamiento⁵², que es la que tiene por objeto, bien capacitar al personal de la Guardia Civil para el ascenso, bien especializarlo, bien ampliar o actualizar conocimientos y aptitudes para el ejercicio de la profesión.

También se encuentra la relativa a los altos estudios profesionales, que son aquellos relacionados con la seguridad pública (títulos de postgrado), el ejercicio de funciones directivas atribuidas a las Categorías de Oficiales Generales y de Oficiales, así como aquellos que tengan el carácter de altos estudios de la Defensa Nacional en el ámbito de las FAS, como son en Infraestructura, Recursos Humanos y Recursos Financieros y los Cursos de Estado Mayor y el de actualización para el desempeño de los cometidos de Oficial General.

6.3.2 TELEFORMACIÓN

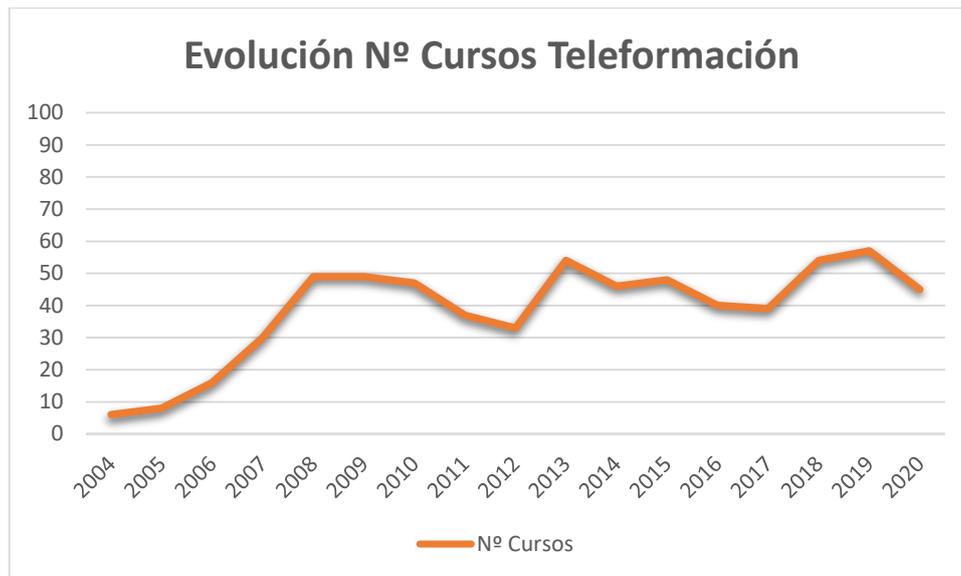
La Guardia Civil dispone actualmente de una plataforma de teleformación⁵³ desde la que ofrece cursos on-line a su personal. Existen dos tipos de cursos: cursos de formación específica de la Guardia Civil, que se ofertan a través de nuestro Boletín Oficial; cursos de autoformación, de acceso libre, para obtener nuevos conocimientos en idiomas, procedimiento administrativo, etc. Este tipo de formación está en aumento, y se estudia la posibilidad de realizarlos desde el propio domicilio. A continuación se muestra la evolución de este tipo de formación.

EVOLUCIÓN DE LA TELEFORMACIÓN



⁵² Indicador del GRI.

⁵³ Indicador del GRI.



6.3.3. CURSOS DE COMPLEMENTO DE FORMACIÓN

La disposición adicional primera de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, establece la integración en la nueva Escala de Oficiales de acuerdo con lo establecido en la misma, y la disposición transitoria primera prevé la constitución de dicha Escala de Oficiales, a partir del 1 de julio de 2017. La disposición transitoria segunda determina que quienes formen parte de la Escala Superior de Oficiales se incorporan en todo caso a la nueva Escala de Oficiales, mientras que la incorporación de quienes compongan la Escala de Oficiales y las Escalas Facultativas, Superior y Técnica, tendrá carácter voluntario.

El propósito de este curso de complemento de formación es adecuar el nivel de la formación que ya se haya recibido para el ejercicio de acciones directivas, siendo su finalidad incrementar las capacidades y conocimientos de quienes concurren, así como proporcionar, en su caso, a los miembros de la Escala de Oficiales y de la Escala Facultativa Técnica, en el momento de su incorporación a la nueva Escala, el reconocimiento académico equivalente al título de grado universitario, al amparo de lo que se determina en el apartado 3 de la disposición transitoria décima de la Ley.

Así, la Orden PRE/2840/2015 de 29 de diciembre, publicada en el Boletín Oficial del Cuerpo número 2 de 12 de enero de 2016, viene a regular el curso de complemento de formación para la integración e incorporación, con carácter voluntario, a la Escala de Oficiales de la Guardia Civil, regulada por la Ley 29/2014, de 28 de noviembre.

6.4. CARRERA PROFESIONAL

De acuerdo con la Ley 29/2014, Título V, *Carrera profesional*, la carrera profesional de los guardias civiles queda definida por “*el acceso gradual a los sucesivos empleos, la ocupación de diferentes destinos y la progresiva capacitación para asumir puestos de mayor responsabilidad, combinando formación y experiencia*”



profesional en el desempeño de los cometidos del Cuerpo y en el ejercicio de las facultades de su escala”.

Los aspectos integrantes de la regulación legal de la Carrera Profesional⁵⁴, que se encuentran recogidas en la Ley, son las escalas, el historial profesional, las evaluaciones, el régimen de ascensos, los destinos y las situaciones administrativas.

6.4.1. HISTORIAL Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Todas las vicisitudes profesionales de quien sea un guardia civil quedan reflejadas en su historial profesional, de uso confidencial, en el cual no figurará ningún dato relativo a origen racial o étnico, religión o ideología, orientación o identidad sexual o a cualquier otra condición o circunstancia personal o social que pudiera ser constitutiva de causa de discriminación. Uno de los elementos integrantes del historial profesional lo constituye el Informe Personal de Calificación, el Informe Personal de Evaluación del Guardia Civil (IPEGUCI), es decir, el informe de valoración personal que se elabora anualmente y donde se plasma su evolución profesional, atendiendo a diversos aspectos.

El acceso por promoción profesional del personal de Guardia Civil puede tener lugar mediante las modalidades de promoción interna y de cambio de escala.

6.4.2. RÉGIMEN DE ASCENSOS

Otro elemento a considerar dentro de la carrera profesional lo constituye el régimen de ascensos el cual permite asegurar que la Guardia Civil dispone en los distintos empleos de profesionales con las competencias y experiencia adecuadas para conseguir su máxima efectividad, proporcionando oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional a sus miembros.

Los ascensos⁵⁵ se producen al empleo inmediato superior, con ocasión de vacante en la escala correspondiente, al reunir las condiciones establecidas en la Ley 29/2014 y de acuerdo con los principios de objetividad, igualdad de oportunidades, mérito y capacidad. Los ascensos pueden ser de cuatro tipos.

⁵⁴ Indicador del GRI.

⁵⁵ Indicador del GRI.



TIPOS DE ASCENSO

TIPO	CRITERIO	EMPLEO
Antigüedad	Según el orden del escalafón	Capitán, Sargento primero, Cabo primero
Concurso-oposición	Según el resultante del proceso selectivo y el correspondiente curso de capacitación	Cabo
Clasificación	Por el orden derivado de un proceso de evaluación y superación de un curso previo para algunos empleos y escalas (Tenientes Coroneles de EO 42/99 y Comandantes EO)	Teniente Coronel, Comandante, Subteniente, Brigada
Elección	Entre guardias civiles del empleo inmediato inferior con mayor capacidad e idoneidad para acceder al empleo superior y previa superación de un curso, excepto para el empleo de Coronel EO	General de Brigada, Coronel, Suboficial Mayor, Cabo Mayor

También pueden promoverse al empleo superior, con carácter honorífico guardias civiles que pasen a la situación de retiro y en quienes concurren méritos excepcionales o circunstancias especiales, según se dispone en el artículo 24 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, y al artículo 20 de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre.

Como sistema de promoción, un elemento esencial que cobra especial relevancia es la llamada *evaluación*. El personal de la Guardia Civil es evaluado para determinar:

- La aptitud para el ascenso al empleo superior.
- La selección de un número limitado de asistentes a los cursos en que así se establezca.
- La insuficiencia de facultades profesionales.
- La insuficiencia de condiciones psicofísicas.

Cabe señalar que, de acuerdo con el artículo 61 de la Ley 29/2014, las evaluaciones serán realizadas bien por el Consejo Superior de la Guardia Civil o por las Juntas de Evaluaciones que se constituyan, buscándose, siempre que sea posible, una composición equilibrada en los términos definidos por la legislación vigente para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El régimen de evaluaciones y ascensos del personal de la Guardia Civil se regula por el RD 512/2017 de 22 de mayo, con ello se produce la necesaria actualización de diversos aspectos tendentes a aportar un mayor rigor y objetividad a las evaluaciones, respondiendo así a la nueva realidad del modelo de carrera profesional en la Guardia Civil.



6.5. DESTINOS

El artículo 75 de la Ley 29/2014 determina dónde pueden ocupar destino quienes sean guardias civiles. En todo caso su provisión se hará conforme a los principios de mérito, capacidad y antigüedad.

Los tipos de asignación de destinos de que se disponen son:

TIPOS DE DESTINOS

TIPO	CRITERIO
Libre designación	Aquellos para los que, por su especial responsabilidad y confianza, se precisan condiciones profesionales y personales de idoneidad, que apreciará discrecionalmente la autoridad facultada para concederlos, entre quienes cumplen los requisitos exigidos para el puesto
Concurso de méritos	Se asignan evaluando los méritos y capacidades que posean en relación con los requisitos exigidos para el puesto
Provisión por antigüedad	Se asignan por antigüedad en el escalafón, entre el personal interesado que cumplan los requisitos exigidos para el puesto

Esta estructura de destinos está regulada actualmente mediante la Orden INT/359/2018, de 6 de abril, por la que se establecen las normas específicas para la clasificación y provisión de destinos en la Guardia Civil.

En la Ley 29/2014 se atienden situaciones particulares necesarias de una especial protección como el período de embarazo, de tal manera que se permite ocupar un puesto de trabajo distinto, adecuado a las circunstancias de su estado; en segundo lugar, contempla las circunstancias excepcionales de atención familiar, basadas en motivos de salud, discapacidad o rehabilitación del personal guardia civil, su cónyuge, hijos, hijas o familiares hasta segundo grado de consanguinidad, pudiendo tener lugar la adscripción temporal a un puesto de trabajo en distinta unidad o localidad; por último, se contemplan también las circunstancias derivadas de la condición de víctima de violencia de género o de terrorismo. En 2019 se aprobó un nuevo Reglamento de destinos que se adapta a la nueva estructura de la Dirección General⁵⁶.

6.6. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

El personal de Guardia Civil puede encontrarse en alguna de las siguientes situaciones administrativas a lo largo de su vida profesional:

- Servicio activo.
- Servicios especiales.
- Excedencia.

⁵⁶ Real Decreto 470/2019, de 2 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento de destinos del personal de la Guardia Civil.



- Suspense de empleo.
- Suspense de funciones.
- Reserva.

Por el Real Decreto 728/2017, de 21 de julio, se aprueba un nuevo Reglamento de adquisición y pérdida de la condición de guardia civil y de situaciones administrativas del personal de la Guardia Civil. Como novedad más destacada, se incluye la posibilidad de solicitar vacantes desde situaciones administrativas distintas a la de servicio activo, con la finalidad de facilitar la reincorporación a esta situación y facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar del personal en dichas situaciones. Con lo que el personal guardia civil en estas situaciones podrá cesar en las mismas cuando haya obtenido un destino que le permita dicha conciliación, ya que, de pasar previamente a la situación de servicio activo, el posterior destino obtenido pudiera no responder a sus intereses personales o familiares.

Es importante destacar, el esfuerzo que desde la Guardia Civil se está realizando para tratar de mantener en “*actividad*” al personal que alcanza la edad de pase a Reserva. En primer lugar, por los beneficios que supone para la propia persona, que con ese cambio vería reducidos sustancialmente sus emolumentos, suponiéndole una pérdida significativa de su capacidad adquisitiva y, en segundo lugar, por cuanto la mayor experiencia profesional de este personal veterano puede ser de gran ayuda para las funciones a desarrollar por la Guardia Civil.

A continuación puede verse la evolución de los últimos cinco años del pase a la Situación de Reserva⁵⁷; primero, el personal que no tiene destino, el cual ha disminuido como consecuencia de lo anterior y de la creciente firma de convenios con CCAA y organismos públicos en los que prestan servicio guardias civiles en situación de reserva; segundo, el personal que tiene destino en puestos de catálogo de la Guardia Civil, decreciente por la continuación en servicio activo a la que ya hemos hecho mención.

RESERVA SIN DESTINO

	2016	2017	2018	2019	2020
EFFECTIVOS	5.778	5.114	4.916	4.047	4.299

Es positivo para nuestro personal proporcionar la posibilidad de que continúe con su actividad laboral. Sin embargo, el número decreciente de personal en reserva con destino que se registró entre 2017 y 2018, es fundamentalmente debido a la posibilidad de continuación en el servicio activo cumpliendo los requisitos contemplados en el Real Decreto 728/2017. No obstante, se ha vuelto a registrar un incremento durante el año 2020.

⁵⁷ Indicador del GRI.



RESERVA CON DESTINO

	2016	2017	2018	2019	2020
EFFECTIVOS	1.653	1.955	1.855	1.951	1.888

Nota: número decreciente por la continuación en Servicio Activo

Para promover el bienestar del personal en todas las edades y en relación con las situaciones administrativas, debemos destacar las concesiones de excedencia para cuidados familiares donde cada vez es más frecuente que sean los hombres los que las soliciten, acercándose el porcentaje al de mujeres.

6.7. FORMACIÓN CONJUNTA GUARDIA CIVIL – GENDARMERÍA NACIONAL FRANCESA



La Gendarmería Nacional Francesa (GNF) y la Guardia Civil tienen una larga tradición de buenas relaciones y una colaboración constructiva. El trabajo conjunto de los dos Cuerpos Policiales permitió que tras la suscripción de un Acuerdo Internacional Administrativo, de 23 de agosto de 2017, se llevase a cabo una formación conjunta de una Compañía de 120 alumnos gendarmes en el Colegio de Guardias Jóvenes de Valdemoro, junto a guardias civiles también en periodo de formación. Este, como se ha llamado

coloquialmente, “Erasmus policial”, ha supuesto una experiencia muy positiva que se pretende continuar en el tiempo.



Participación de la GC en el desfile del Día Nacional de Francia

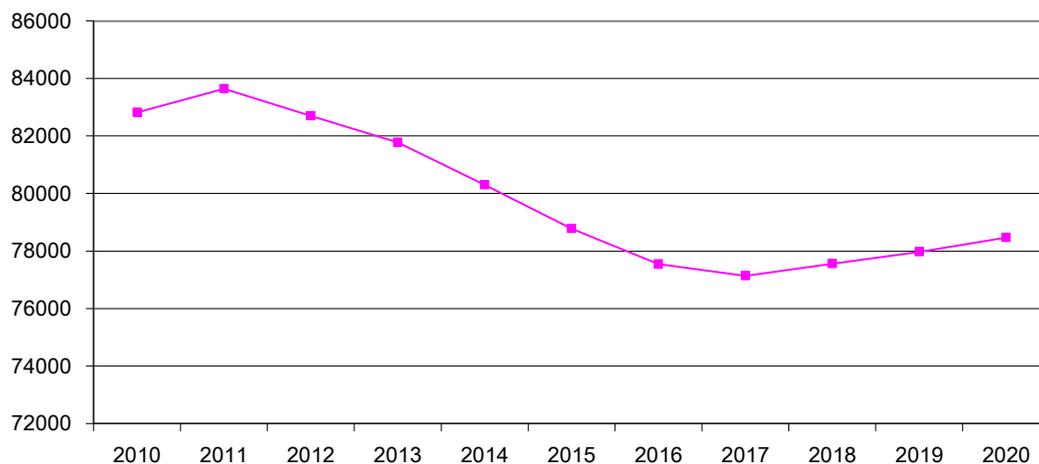


El 12 de noviembre de 2018 se firmó el Acuerdo Administrativo entre el Ministerio del Interior del Reino de España y el Ministro del Interior de la República Francesa relativo al refuerzo de la cooperación en materia de formación entre la Guardia Civil española y la Gendarmería Nacional Francesa, que permite que en 2019 una compañía similar de alumnado guardia civil se traslade a la Academia de Dijon para realizar su formación pedagógica. Este proyecto de colaboración supone aunar la acción de dos fuerzas, compartir una cultura policial común, un conocimiento mutuo y una verdadera oportunidad de hacer vivir la Europa de la Seguridad.

7. EMPLEO Y RETRIBUCIONES

7.1. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN LA GUARDIA CIVIL –

Desde que en 2011 se lograra la cifra máxima de guardias civiles en situación de poder prestar servicio⁵⁸, al alcanzar los 83.644 miembros del Cuerpo, los años sucesivos han venido acumulando un déficit que ha llegado a representar el 7,5% de reducción de personal. Si bien, en 2018 se consiguió invertir la tendencia gracias a las sucesivas Ofertas de Empleo Público, aún las cifras no son equiparables a las de 2011.



7.1.1. PLANTILLA, CATÁLOGO Y EFECTIVOS

Si hablamos de personal, un elemento esencial en cualquier Cuerpo administrativo es la plantilla, entendida, según Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del personal de la Guardia Civil, como *“la relación cuantitativa y cualitativa de puestos de su estructura necesarios para estar en condiciones de cumplir los cometidos que tengan asignados”*⁵⁹. En el Real Decreto 872/2017, de 7 de octubre, se fijó la plantilla del Cuerpo de la Guardia Civil para el período 2017-2021.

⁵⁸ Guardias civiles en situación de servicio activo, en reserva ocupando un destino o guardias alumnos en prácticas.

⁵⁹ La plantilla reglamentaria tendrá una vigencia de 4 años.



Dando un paso más en este campo, una vez determinada la plantilla, procede conocer cuál es el catálogo de puestos⁶⁰ de trabajo correspondiente, lo que, en términos del artículo 27 de la Ley 29/2014, comprende “la denominación de cada uno de ellos, su asignación a determinadas escalas, empleos y/o requisitos de especialidad, aptitud o titulación, la forma de asignación y sus retribuciones complementarias”.

En el apartado 2.1.2 “Distribución porcentual de mujeres y hombres en la Guardia Civil” de la presente Memoria se ha analizado la distribución por sexo y por empleos.

En cuanto al personal civil destinado en la Guardia Civil, a fecha 1 de enero de 2020 eran 336 personas funcionarios (un nivel de cobertura del 68,64%), y el personal laboral destinado alcanza las 99 personas de un catálogo de 135 (un nivel de cobertura del 60%, significativamente inferior). En este campo también debe trabajarse en mecanismos para la captación y retención de este personal.

Por último, respecto al personal que deja nuestra Institución, la siguiente tabla recoge aquel que pasó a la situación de retirado o jubilación⁶¹ en el lustro 2016 – 2020.

PERSONAL QUE PASA A LA SITUACIÓN DE RETIRO O JUBILACIÓN.

	2016	2017	2018	2019	2020
Guardias civiles	1.385	1.250	1.604	1.637	1.396
Funcionariado civil	7	5	4	11	6
Personal laboral	10	8	3	4	9

7.1.2. INGRESO EN LA GUARDIA CIVIL

El artículo 26 de la reiterada Ley 29/2014, remite al Consejo de Ministros para que apruebe la provisión anual de plazas en el Cuerpo de la Guardia Civil, especificando los cupos que correspondan a los distintos sistemas de acceso y ajustándose a los créditos presupuestarios y a las previsiones sobre oferta de empleo público (OEP).

En el cuadro siguiente se muestra la evolución de la OEP en el periodo considerado, observándose cómo en estos dos últimos años se aprueba una tasa real de reposición del personal, cambiando la tendencia de pérdida de efectivos de años anteriores. Hay que tener en cuenta las singularidades del Cuerpo de la Guardia Civil, motivadas por su amplio despliegue territorial y la necesidad de continuar dando una respuesta adecuada a los retos que plantea la seguridad pública, especialmente en materia de lucha contra el terrorismo y la delincuencia organizada, seguridad de puertos y aeropuertos, seguridad vial y protección de la naturaleza, y la creación de las Unidades de Respuesta de la Guardia Civil para la protección de las instalaciones nucleares, hace necesaria una actualización constante de la OEP específica para la Guardia Civil, que equilibre el esfuerzo de optimización de personal, con la incorporación de nuevos efectivos.

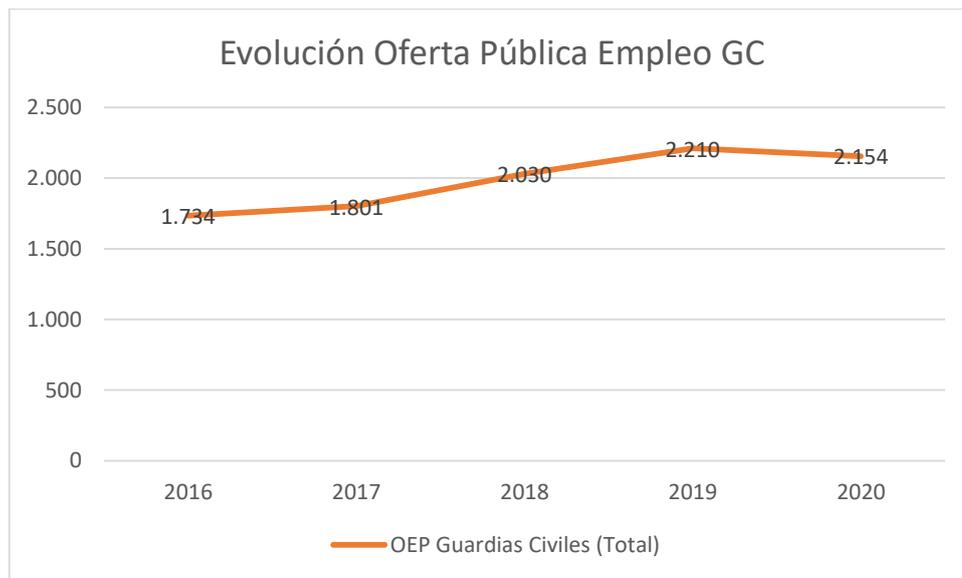
⁶⁰ Indicador del GRI.

⁶¹ Indicador del GRI.



EVOLUCIÓN OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO (OEP)

Evolución OEP PERIODO	2016	2017	2018	2019	2020
OEP Guardias Civiles (total)	1.734	1.801	2.030	2.210	2.154
OEP GGCC (plazas acceso libre)	865	905	1.043	1.326	1.117
OEP GGCC (plazas para militares)	694	721	812	884	862
OEP GGCC (plazas Colegio GGJJ)	175	175	175	175	175
OEP (aspirantes)	43.578	39.287	29.346	27.357	26.793
OEP (aspirantes acceso libre)	35.860	32.436	24.726	23.566	23.310
OEP (aspirantes militares)	7.469	6.601	4.371	3.541	3.235
OEP (aspirantes Colegio GGJJ)	249	250	249	250	248
OEP Suboficiales	250	400	400	400	500
OEP Oficiales (promoción interna)	80	80	80	80	80
OEP Oficiales (acceso directo sin titulación)	65	65	65	65	65



7.2. POLÍTICA RETRIBUTIVA

La estructura retributiva del personal del Cuerpo de la Guardia Civil se sustenta en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, cuyo artículo 6.4 señala que “*los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad tendrán derecho a una remuneración justa que contemple su nivel de formación, régimen de incompatibilidades, movilidad por razones de servicio, dedicación, el riesgo que comporta su misión, así como la especificidad de los horarios de trabajo y su peculiar estructura*” y en la Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil, en cuyo artículo 35 se recoge que “*los miembros de la Guardia Civil tendrán derecho a una remuneración acorde con su empleo, destino y puesto de trabajo que desempeñen y*



que contemple su nivel de formación, régimen de incompatibilidades, movilidad por razones de servicio, dedicación y riesgo que comporta su misión, así como especificidad de los horarios de trabajo y peculiar estructura”.

La Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil, señala que corresponde al Ministro del Interior la dirección de la política de personal relativa a las retribuciones y delimita en su Título VII, *Protección Social, Retribuciones y Recursos*, Capítulo II, *Retribuciones y Grupos administrativos*, artículo 105, las equivalencias entre los empleos y los grupos de clasificación de los funcionarios al servicio de las Administraciones Públicas:

EQUIVALENCIAS ENTRE EMPLEOS Y GRUPOS DE CLASIFICACIÓN

EMPLEOS	GRUPOS ⁶²
Teniente General a Teniente	Grupo A (Subgrupo A1)
Suboficial Mayor a Sargento	Grupo A (Subgrupo A2)
Cabo Mayor a Guardia Civil	Grupo C (Subgrupo C1)

Para conocer con mayor detalle la normativa aplicable, es el Real Decreto 950/2005, de 29 de julio, el que regula las retribuciones básicas y complementarias de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Por otro lado, todas las cuantías retributivas se actualizan anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. En el año 2020 se incrementaron en un 2,25%, además de un 0,25% adicional a partir del 1 de julio (como en el resto de la Administración), en virtud del Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público.

Igualmente, en noviembre de 2020 se finalizó el cumplimiento del Acuerdo entre el Ministerio del Interior, Sindicatos de Policía Nacional y Asociaciones Profesionales de la Guardia Civil, suscrito el 12 de marzo de 2018, culminándose así el proceso de equiparación salarial que se verá reflejado en los primeros meses de 2021 con un incremento tanto en el componente singular del complemento específico, como con un incremento lineal en concepto de incentivos al rendimiento en todos los empleos.



En relación al funcionariado civil, los grupos son los que conforman la clasificación profesional del personal funcionario de carrera a tenor de lo dispuesto en el artículo 76 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y en su disposición transitoria tercera.

⁶² A efectos retributivos.



Y en lo que se refiere al personal laboral, su configuración retributiva, se recoge en el vigente Convenio, único para el personal laboral de la Administración General del Estado y se basa en grupos profesionales y áreas funcionales.

La Ley Orgánica de derechos y deberes de la Guardia Civil puso especial énfasis en reforzar los mecanismos para garantizar la igualdad real y efectiva entre los hombres y mujeres de la Guardia Civil, evitando así discriminaciones personales o profesionales, lo que se extiende igualmente a su régimen retributivo por razón de género.

7.2.1. SALARIO FIJO, COMPLEMENTOS E INCENTIVOS

Las retribuciones totales incluyen el sueldo base, los complementos de destino y específico, la antigüedad y la productividad.

Los complementos de destino y específicos están predefinidos en los presupuestos generales de cada año, sin embargo, tienen una regulación específica las retribuciones complementarias o incentivos por productividad en la *Orden General número 12, dada en Madrid a 23 de diciembre de 2014, por la que se regulan los incentivos al rendimiento del personal de la Guardia Civil.*

8. ACCIÓN SOCIAL

Regulada mediante Orden General nº 6, de 20 de abril de 2007, de Organización y misiones del Servicio de Acción Social⁶³ de la Guardia Civil, está constituida por el conjunto de actividades que, en el marco de los Programas de Actuación integrados en el Plan Anual correspondiente, aprobado por la Dirección General de la Guardia Civil y con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, desarrollan los Órganos y Unidades de la Guardia Civil encuadrados en el Servicio de Acción Social, con objeto de lograr un mayor grado de bienestar personal y familiar para los miembros del Cuerpo, personal retirado, viudos o viudas y huérfanos o huérfanas, así como al personal militar, funcionario y laboral que presta sus servicios en la Guardia Civil, con respecto a los principios de igualdad y universalidad.

El Plan de Acción Social que se aprueba anualmente en el ámbito de la Guardia Civil desarrolla fórmulas para atender y complementar determinadas actividades y necesidades de su personal, que exceden el marco de la protección general de los sistemas de seguridad social.

Las ayudas y ámbitos de actuación del Plan constituyen una sobresaliente referencia orientada al bienestar del personal de la Guardia Civil y de sus familias y contribuyen a un mayor grado de satisfacción y compromiso personal.

En los últimos años el Plan de Acción Social de la Guardia Civil ha ampliado su alcance tanto en volumen de beneficiarios como en la tipología de las situaciones atendidas.

⁶³ Indicador del GRI.



8.1. DATOS GENERALES

La Resolución de 28 de julio de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública (BOE núm. 189, de 8 de agosto) aprueba y da publicidad al Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre criterios comunes aplicables a los Planes de Acción Social de la AGE. Esta norma es la que se toma como referencia en la Guardia Civil para la elaboración de los sucesivos planes de Acción Social.

Las ayudas contenidas en los mismos se clasifican en áreas de actuación comunes para la AGE. En general, las ayudas orientadas a facilitar la conciliación de las responsabilidades familiares ocupan un papel preponderante en los planes, dada la incidencia que pueden tener en este ámbito aspectos relacionados con la situación geográfica de las Unidades y con la movilidad profesional de guardias civiles.

El Plan de Acción Social de la Guardia Civil para el año 2020 fue aprobado por Resolución de 20 de mayo de 2020 de la Jefatura de Asistencia al Personal. En el Plan se recogen 17 programas de ayuda, uno menos que el año anterior debido a la fusión en uno solo de los programas.

8.2. PRESUPUESTO Y SU DISTRIBUCIÓN SEGÚN TIPO DE AYUDAS

El presupuesto asignado a Acción Social, como en años anteriores, ascendió a 7.576.140 euros (crédito inicial asignado a la Guardia Civil y para los miembros de la Agrupación de Tráfico), siendo ejecutados 7.159.585 euros, esto es, un 94,50 %.

El cuadro siguiente contiene la relación de ayudas contempladas en el Plan de 2020 con los importes máximos a percibir por cada una de ellas y el importe total concedido.

PROGRAMAS, IMPORTES MÁXIMOS Y CONCEDIDOS AYUDAS DEL PLAN DE ACCIÓN SOCIAL

Núm.	DENOMINACIÓN DE LA AYUDA	IMPORTE MÁXIMO A PERCIBIR	IMPORTE CONCEDIDO
	ÁREA SOCIO SANITARIA Y ATENCIÓN A LAS FAMILIAS		
1.	Discapacidad	500 €	929.916
2.	Geriátrica y mayores dependientes	2.500 €	93.038
3.	Tratamientos médicos, psíquicos y cuidado familiar.	1.500 €	175.000
4.	Necesidad específica apoyo educativo	700 €	170.346
5.	Natalidad, adopción y acogimiento	300 €	499.991
6.	Familias numerosas	265 €	479.953
7.	Familias monoparentales	200 €	25.900



Núm.	DENOMINACIÓN DE LA AYUDA	IMPORTE MÁXIMO A PERCIBIR	IMPORTE CONCEDIDO
8.	Asistencia escuelas infantiles y cuidado a domicilio	500 €	998.626
9.	Actividades de verano	180 €	44.658
10.	Asistencia a centro escolar y gastos comedor	350 €	2.449.960
ÁREA DE APOYO AL BIENESTAR SOCIAL			
11.	Transporte, alojamiento y manutención, como consecuencia de atentados terroristas, agresiones o accidentes con ocasión del servicio	Variable	0
12.	Sepelio del personal del Cuerpo, como consecuencia de atentados terroristas, agresiones o accidentes con ocasión del servicio	Variable	0
13.	Desplazamiento en medios de transporte público ferroviario colectivo	600 €	579.584
14.	Desplazamiento en medios de transporte marítimo colectivo	400 €	89.999
ÁREA DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN			
15.	Estudio de enseñanzas universitarias oficiales cursadas por los hijos e hijas	300 €	344.646
16.	Estudio, promoción profesional y estudio de idiomas	300 €	220.939
AYUDAS EXTRAORDINARIAS			
17.	Ayuda extraordinaria	3.000 €	24.000
TOTAL IMPORTE CONCEDIDO			7.126.556

En 2020 (57.435) se concedieron 8.872 ayudas menos que en el año anterior (66.307), aunque de más importantes cuantías.

Para la ayuda al transporte incluida y financiada por el Plan de Acción Social existen Convenios o Acuerdos con la Compañía RENFE y diversas compañías de transporte marítimo, que permiten al personal de Guardia Civil disfrutar de descuentos en los desplazamientos que se encuentran acogidos en cada caso.

Al margen de lo anterior, en las instalaciones de la Dirección General de la Guardia Civil (Madrid), de la Comandancia de Madrid y de la Comandancia de Barcelona



existen en centros de educación infantil (guarderías), plazas para hijos e hijas del personal del Cuerpo, y las plazas no cubiertas se ofertaron al personal civil de la localidad donde se ubica.

Igualmente, en las instalaciones de la Dirección General (Madrid) existe un gimnasio para que guardias civiles puedan realizar actividades deportivas que favorezcan su mantenimiento físico. También existen otros gimnasios en otras 14 Unidades de la Guardia Civil.

En cuanto al personal civil que trabaja en la Guardia Civil, este se acoge al Plan de Acción Social que publica anualmente el Ministerio del Interior.

9. MEDIOS Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

9.1. PRESUPUESTOS DE LA GUARDIA CIVIL

Si algo condiciona los medios disponibles para el servicio son, sin duda, los presupuestos que se asignan anualmente a través de los Presupuestos Generales del Estado⁶⁴, aprobados en las cámaras a final del ejercicio. No solo condiciona el volumen o capacidad de gasto, sino también el momento en que se aprueban y el tiempo del que se dispone para ejecutarlos.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 134.4 de la Constitución, si la Ley de Presupuestos no se aprobara antes del 1 de enero, estos se considerarán prorrogados automáticamente hasta la aprobación de los nuevos presupuestos. Al inicio de 2020 no se habían aprobado, por lo que fueron prorrogados los presupuestos de 2018.

Esta circunstancia ha motivado que no puedan actualizarse plenamente las necesidades existentes a la ejecución de los créditos del presupuesto prorrogado, sobre todo en el Capítulo de Inversiones.

Capítulo Principal	Crédito Inicial	Crédito ejecutado	%
II. Gastos corrientes	377.434,60	287.651,58	76,21

⁶⁴ Indicador del GRI.



9.2. MEDIOS DE TRABAJO

Los medios de que disponen las empleadas y empleados públicos para realizar su trabajo constituyen, probablemente, uno de los condicionantes básicos para la calidad y eficacia de los servicios que prestan.

En la Guardia Civil, dentro de las disponibilidades presupuestarias, se presta una especial atención a los medios que se utilizan en la prestación del servicio, no solo desde la óptica propia de los Riesgos Laborales, a lo que ya se ha hecho mención, sino también de su eficacia para conseguir los fines propios de la organización. A su vez, se analiza procedimientos y medios que sean lo menos lesivos manteniendo su capacidad coercitiva.

Dentro de la gran variedad de medios con los que se trabaja, se identifican tres de especial consideración, en atención a las manifestaciones de nuestros grupos de interés:

- 1) Los acuartelamientos, como espacio físico en el que se atiende a la ciudadanía,
- 2) los vehículos, como medio que ordinariamente se utiliza para prevenir y reaccionar ante la comisión de ilícitos penales o, en general, para dar seguridad,
- 3) el equipamiento policial que garantiza una protección esencial a nuestro personal.

9.2.1. ACUARTELAMIENTOS

La Guardia Civil otorga una especial importancia al hecho de que sus acuartelamientos⁶⁵ estén en las mejores condiciones posibles tanto para la prestación del servicio por su personal, como para la atención a la ciudadanía que acude a presentar una denuncia o, simplemente, a requerir nuestra asistencia o a efectuar una consulta sobre temas de seguridad. La evolución del crédito asignado a mantenimiento, conservación y reparación no cubre todas las necesidades identificadas, máxime si tenemos en cuenta que disponemos de más de 2.500 infraestructuras distribuidas por toda la geografía nacional, por lo que se ha tenido que reajustar el Plan de Mantenimiento:

EVOLUCIÓN DEL CRÉDITO PLAN DE MANTENIMIENTO ACUARTELAMIENTOS

	2016	2017	2018	2019	2020
Concepto 212 (millones €)	20,18	16,31	17,73	14,58	27,63

De la asignación de 13.502.039,87€ en concepto de descentralización de acuartelamientos durante 2020, se han ejecutado 13.260.667,01€.

⁶⁵ Indicador del GRI.



En términos generales el estado general de los acuartelamientos es adecuado, si bien, debido a su antigüedad y gran número, los recursos dedicados a su correcta conservación suponen importantes inyecciones económicas.

9.2.2. VEHÍCULOS

En cuanto a la situación de los vehículos⁶⁶ del parque móvil de la Guardia Civil, es de destacar que siguen manteniendo niveles muy bajos de inoperativos, en torno al 6,3%. El promedio de kilómetros es de 127.112 y la antigüedad media de los vehículos ronda los 10 años, estando todos ellos bajo condiciones técnicas de utilización.

VEHÍCULOS DE LA GUARDIA CIVIL

	2016	2017	2018	2019	2020
Vehículos	19.576	19.434	19.278	18.974	18.591

Fuente: Aplicación Logística Financiera Integral (ALFIL)

Se han dado de alta 813 vehículos durante 2020.

Aun considerándose que la antigüedad de los vehículos no sería la deseable, sobre todos ellos se realizan las verificaciones oportunas para su utilización bajo prescripciones técnicas.

Siendo conscientes de la necesidad de compaginar, en la medida en que el servicio lo permita, eficiencia y eficacia y dadas las limitaciones operativas que todavía tienen, se ha iniciado la utilización de vehículos eléctricos, con carácter experimental en Unidades que no están sujetas a grandes desplazamientos, como es el caso de las **Unidades de Seguridad Fiscal u Aeroportuaria** del aeropuerto Adolfo Suárez – Madrid Barajas y del aeropuerto Josep Tarradellas Barcelona – El Prat, donde a día de hoy se cuenta con **ocho** aparatos mecánicos de movilidad personal (“Segway”), modelo i2 SE.

9.2.3. EQUIPAMIENTO POLICIAL

Del equipo policial hay que hacer referencia en especial a los chalecos antibalas. Así mismo, se hace constar que en las nuevas contrataciones en curso se han incluido unas nuevas especificaciones para los chalecos antibalas específicos femeninos.

Por parte del Servicio de Armamento y Equipamiento Policial, se ha elaborado un expediente plurianual (años 2018, 2019 y 2020) para la adquisición de un mínimo de veintiún mil (21.000) chalecos de protección anti-balas, aunque finalmente se suministraron un total de veintiséis mil cuatrocientos (26.400), con el fin de proporcionar la mayor seguridad a quienes integran el Cuerpo en labores de Seguridad Ciudadana, por un importe total de 9.528.750 euros (IVA incluido), reservando un 5% para el personal femenino. Con ello se puede afirmar que todo el personal que tenga que realizar servicio tendrá la equipación policial necesaria.

⁶⁶ Indicador del GRI.



En los pliegos de prescripciones técnicas (PPT) para la adquisición de dicho material, entre otras características y condiciones se requieren: protección, flexibilidad, peso, ergonomía, etc., que permitan a quienes lo usan portar el arma y aquellos otros elementos de seguridad que se indiquen. Dichas características siempre son en beneficio del personal que debe portarlos, y se tienen en cuenta en los estudios para ser susceptibles de mejora. Se incluyen distintos tallajes para las diferentes fisonomías (hasta un 20% de las unidades previstas para características especiales).

Durante el año 2020, con la entrega de la última anualidad del expedientes antes citado (8808 chalecos antibala, de los cuales 193 son femeninos), se dio por finalizado el mismo. Por parte del Servicio de Armamento y Equipamiento Policial, se ha iniciado otro expediente trienal para la adquisición hasta el año 2023 de aproximadamente 25.000 chalecos antibala externos del modelo seguridad ciudadana.

En diciembre de 2020, la Guardia Civil cuenta con siguientes chalecos antibala:

CHALECOS EXTERNOS		CHALECOS INTERNOS		TOTALES		TOTAL CHALECOS
ESTÁNDAR	FEMENINO	ESTÁNDAR	FEMENINO	ESTANDAR	FEMENINOS	
28566	6055	6221	567	34787	6622	41409
34621		6788				

En el mismo sentido, hay que remarcar las directrices impartidas para la utilización de equipamiento de dotación, el cual está verificado según con la homologación pertinente, y cumple con las necesidades que se determinan a nivel operativo y, por tanto, proporcionar los niveles de protección oportunos.

Los chalecos antibala de los que dispone actualmente la Guardia Civil son adecuados, según los estudios realizados por el Mando de Apoyo, que es el responsable de la adquisición del material y equipamiento policial.

En cuanto a la Agrupación de Tráfico de la Guardia Civil, dispone igualmente de medios de autoprotección. Actualmente, con el objetivo de optimizar los recursos existentes se ha decidido hacer una redistribución de los chalecos antibalas disponibles, a nivel Destacamento, en proporción al número de agentes que conformaban la plantilla. Esta proporción se va actualizando y adaptando a las necesidades operativas, y con ello promoviendo la adquisición de nuevos chalecos.

9.2.4. COMUNICACIONES Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN

En el año 2020, siguiendo las pautas del Plan de Sistemas para la renovación y mejora del parque informático de la Guardia Civil, tanto en sus aspectos físicos como lógicos, se han tramitado una serie de expedientes para la adquisición de equipos y licencias software destinados a satisfacer las necesidades TIC de órganos centrales y unidades operativas. En este sentido, y con cargo al capítulo de



inversiones, se han obtenido licencias, monitores e impresoras 3D, tanto para este Servicio como para Unidades de Información y Criminalística. Además, se ha efectuado la suscripción para la implementación de una nueva instancia de la plataforma de gestión documental Alfresco en el Servicio de Información, así como la realización de dos importantes proyectos: el referido desarrollo de nuevas funcionalidades para el sistema SINVES, y el correspondiente al sistema de obtención y análisis de datos de fuentes abiertas (Proyecto Horux) para el Servicio de Información. El capítulo de Inversiones ha ascendido a 2.650.172,54€.

Con respecto al Capítulo de Gastos Generales, se han renovado/actualizado numerosas licencias (forenses, suscripciones, etc.) y se han adquirido consumibles de impresoras para las necesidades de las distintas Unidades del Cuerpo. Los diversos expedientes tramitados por este concepto han ascendido al importe total de 2.692.924,69 euros.

9.3. ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

9.3.1. FUNCIONES DE LA GUARDIA CIVIL

La Constitución establece en su artículo 104 que es misión de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado "*proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana*". Como desarrollo de este artículo, la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, define las competencias funcionales y territoriales de los diferentes Cuerpos de Seguridad del Estado.

Como uno de los componentes fundamentales de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, la Guardia Civil ejerce las siguientes funciones⁶⁷:

- Velar por el cumplimiento de las leyes y disposiciones generales ejecutando las órdenes que reciban de las autoridades competentes, en el ámbito de su competencia.
- Auxiliar y proteger a las personas y asegurar la conservación y custodia de los bienes que se encuentren en situación de peligro por cualquier causa.
- Vigilar y proteger los edificios e instalaciones públicas que lo requieran.
- Velar por la protección y seguridad de altas personalidades.
- Mantener y restablecer, en su caso, el orden y la seguridad ciudadana.
- Prevenir la comisión de actos delictivos.
- Investigar los delitos para descubrir y detener a los presuntos culpables, elaborando los informes técnicos y periciales necesarios.
- Captar, recibir y analizar cuantos datos tengan interés para el orden y la seguridad ciudadana.
- Colaborar con los Servicios de Protección Civil en los casos de grave riesgo, catástrofe o calamidad pública.

⁶⁷ Indicador del GRI.



En el ejercicio de esas competencias, dejando aparte las que les corresponden a las diferentes policías autonómicas, en el marco de su territorio y teniendo en cuenta que a la Policía Nacional le corresponde el ejercicio de las que le asigna la Ley 2/1986 en las capitales de provincia y en aquellos núcleos urbanos que el Gobierno determine, por exclusión, la Guardia Civil es responsable en materia de la seguridad pública del resto del territorio nacional y el mar territorial, alcanzando en el marco del ejercicio de esas competencias exclusivas (seguridad ciudadana), el 84,53% del territorio nacional bajo su demarcación.

Así mismo, de modo específico, el Instituto tiene legalmente asignadas como competencias funcionales, que ejerce en el 100% del territorio:

- El control de armas y explosivos.
- El resguardo fiscal del Estado y las actuaciones para evitar y perseguir el contrabando.
- La vigilancia del tráfico, tránsito y transporte por vías interurbanas –a excepción del País Vasco y Cataluña-.
- La custodia de costas, fronteras, puertos y aeropuertos.
- La protección de la naturaleza.
- La conducción interurbana de presos y detenidos.
- Cualquier otra que le atribuya la legislación vigente.

En sus relaciones interdepartamentales, cuenta con una conexión especial en materia de policía judicial con el Ministerio de Justicia, con el actual Ministerio de Hacienda y Función Pública, como resguardo fiscal del Estado y se relaciona de una forma muy directa la Dirección General de Tráfico, en lo referente a la actuación de la Jefatura de la Agrupación de Tráfico de la Guardia Civil.

Por otro lado, dentro de su naturaleza militar, la Guardia Civil está habilitada para participar en misiones de carácter militar, tal y como se recoge en el artículo 2 del Real Decreto 1438/2010, de 5 de noviembre, entendiéndose que *“son misiones de carácter militar que pueden encomendarse a la Guardia Civil las que dicho Cuerpo, por su naturaleza militar y preparación policial, es capaz de desempeñar mediante la integración de miembros de la Guardia Civil o de Unidades del Cuerpo en estructuras militares de las Fuerzas Armadas españolas y, excepcionalmente, en las de una organización internacional”*.

Estas misiones serán encomendadas por quien ejerza la titularidad del Ministerio de Defensa, previa consulta con el Ministro del Interior y, en su cumplimiento, los guardias civiles dependerán de las estructuras operativas del Ministerio de Defensa.

La Guardia Civil se organiza mediante una estructura funcional y territorial que le permite alcanzar con eficacia el cumplimiento de la misión legalmente encomendada en el artículo 104 de la Constitución Española. A fecha de redacción de la presente Memoria, la actual estructura se recoge en el Real Decreto 734/2020, de 4 de agosto, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio del Interior.



9.3.2. REGULACIÓN DE JORNADAS Y HORARIOS

La normativa reglamentaria en materia de jornadas y horarios se ha venido adaptando a los nuevos tiempos. Así la Orden General número 11, de 23 de diciembre de 2014, por la que se determinan los regímenes de prestación del servicio y la jornada y horarios del personal de la Guardia Civil, al amparo de la Ley 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil, cuyo artículo 28 establece que su horario de servicio será el determinado reglamentariamente y, además, que para la determinación de la jornada y horario de trabajo y, en su caso, el régimen de turnos, se tendrá en cuenta la conciliación de la vida familiar y laboral de quienes pertenezcan a la Guardia Civil, sin perjuicio de las necesidades derivadas del cumplimiento de sus funciones.

La actual regulación cumple con lo dispuesto en la Directiva 2003/88/CE, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, de obligada transposición al derecho nacional, la cual establece *disposiciones mínimas de seguridad y salud* aplicables a conceptos como el descanso diario, el descanso semanal, las pausas, la duración máxima del trabajo semanal y determinados aspectos del trabajo nocturno que han sido contemplados por la nueva norma interna.

La citada Orden General ha tratado de definir la ordenación del tiempo de trabajo, conociéndose con la suficiente antelación, recoger las compensaciones que pudieran corresponder en caso de excesos en el tiempo de trabajo o por la realización de servicios en horarios nocturnos o en sábados, domingos y festivos y en consonancia con la normativa europea anteriormente mencionada, se compensan lo más rápidamente posible. También intenta definir con mayor precisión y carácter restrictivo conceptos tales como las necesidades de servicio. Singularmente, el personal que ejerce funciones de mando, investigación y enseñanza, está igualmente sometido a ese régimen de regulación de su jornada de trabajo y de sus correspondientes compensaciones.

9.3.3. PLAN DE SISTEMAS DE LA GUARDIA CIVIL

El nuevo modelo de organización de la información, diseñado a través del Plan de Sistemas de Información y Comunicaciones puesto en marcha en el año 2003, pretendía transformar la Guardia Civil, dando satisfacción a las necesidades de cada una de las Unidades y Servicios del Cuerpo, de forma que los sistemas a implementar interactuaran unos con otros, de forma sinérgica, siguiendo la filosofía del “dato único”. El objetivo del Plan era sustituir los sistemas anteriores, que habían venido dando soluciones verticales y aisladas, las conocidas “islas de información”, por otros sistemas horizontales que, dando servicio a un sector de actividad concreto, sirvieran también para el conjunto de la organización.

Como resultado, desde entonces hasta la actualidad se ha llevado a cabo la implementación de un conjunto de sistemas que han hecho de la Guardia Civil una Institución moderna, transformada, que cuenta con los medios tecnológicos más avanzados. Algunos de estos sistemas de información más destacados son:



- Sistema Integrado de Gestión Operativa (SIGO) que permite integrar las funciones relativas a la Seguridad Ciudadana, como atención al ciudadano, e instrucción de denuncias.
- Sistema de Investigación (SINVES) que trata de definir operaciones, establecer objetivos, facilitar la coordinación entre equipos de investigación, establecer relaciones entre entidades y recopilar información de otras fuentes externas.
- Sistema de Gestión de las Operaciones que busca la integración de soluciones para diseñar y preparar los despliegues necesarios ante cualquier evento, definir los servicios a cubrir, dirigir y hacer un seguimiento y coordinar directamente un operativo o realizar análisis de la información generada que permita a su vez optimizar nuevos despliegues.
- Sistema de Análisis y Explotación Estadístico (SAEX): dirigido a la consecución de importantes mejoras en el tratamiento analítico y explotación estadístico de la información de la Guardia Civil, permitiendo la creación de un gran repositorio central de datos operativos de interés para el trabajo diario de las unidades.
- Sistema Estadístico de la Guardia Civil (SEGC): aplicativo interactivo, intuitivo y de fácil manejo que permite realizar consultas dinámicas sobre la estadística oficial de criminalidad, integrable en dispositivos móviles, con opciones de exportación de datos en diferentes formatos y que permite incorporar un módulo GIS para representar los datos delincuenciales sobre un mapa.
- Aplicación Logística Financiera Integral (ALFIL): integración de la gestión logística de la Guardia Civil en un sistema global a partir de la definición de procesos homogéneos de gestión de materiales, mantenimiento de infraestructuras y equipos. En definitiva, se trata de incluir en un único sistema toda la información económico-financiera de la Guardia Civil.
- Nuevo Entorno de Recursos Humanos (NERHU): se trata de la integración en un único sistema de todos los procesos de personal, entre los que cabe destacar el Registro de Personal, Catálogo de Puestos (RPT), Retribuciones, Formación y Selección.
- Sistema de Control y Seguimiento, orientado a mejorar y establecer procedimientos para la gestión de usuarios.

9.3.4. SISTEMA DE INTERVENCIÓN OPERATIVA (SIO)

La Guardia Civil, mediante la aprobación del Sistema de Intervención Operativa (SIO) pretende garantizar tanto la formación, como el perfeccionamiento y la instrucción del personal de Guardia Civil en técnicas básicas de intervención operativa, estableciendo una doctrina que permita a los componentes del Cuerpo hacer frente a las distintas situaciones que puedan producirse durante el servicio.

La finalidad es que intervengan gradualmente, esto es, presten una respuesta proporcional, congruente y oportuna con técnicas y medios de dotación oficial y, en especial, mediante el empleo de técnicas de reducción del conflicto.



El SIO afecta a todo el personal de la Guardia Civil desde su ingreso en los centros docentes de formación y a lo largo de toda su carrera profesional en las Unidades. A través de los Programas Anuales de Técnicas de Intervención Operativa (PATIO) se ha conseguido implantar este nuevo sistema en la Guardia Civil,

logrando un alto índice de aceptación y poniendo al alcance de los miembros del Cuerpo una herramienta adecuada que les permita afrontar con seguridad y eficacia aquellas situaciones de riesgo con las que pudieran encontrarse en el desarrollo del servicio.



La última actualización del sistema se llevó a cabo con la aprobación de la Orden General número 1/2018 de 18 de enero, sobre el Sistema de Intervención Operativa (SIO) de la Guardia Civil.

9.3.5. IMPULSO DE LA ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA EN LA GUARDIA CIVIL. LA AGENDA DIGITAL

Desde la Dirección General de la Guardia Civil y en línea con el plan estratégico de transformación digital del Gobierno, se están llevando a cabo una serie de actuaciones de cara a lograr la implantación de un **nuevo sistema de trabajo basado en las nuevas tecnologías que redunde en beneficio del ciudadano.**

Pretendemos proporcionar un servicio más ágil, eficaz, transparente y de mayor calidad para el ciudadano. Las medidas que podemos destacar más significativas son:

- **Plan de Acción:** En perfecta sincronización con el resto de Centros Directivos del Ministerio de Interior se ha constituido un grupo de trabajo para desarrollar un plan que garantice la coordinación de todas las medidas que se están llevando a cabo en este campo.
- **Sede electrónica:** En el último año hemos trasladado nuestra Sede a la plataforma de la AGE "ACCEDA" garantizando así un mejor servicio, interoperable con el resto de administraciones. Cuenta con 35 procedimientos accesibles para el ciudadano mediante Cl@ve, sistema de identificación, autenticación y firma electrónica, notificación electrónica y seguimiento de sus expedientes. Como novedad, permite el pago de tasas por medios electrónicos.



- **Registro electrónico:** Se ha elaborado un convenio de colaboración para la utilización de GEISER (Gestión integrada de Servicios de Registro) que se encuentra dentro de la Declaración de servicios compartidos, basado en una aplicación desarrollada en el ámbito del Ministerio de Hacienda y Función Pública, como solución integral de registro y que cubre tanto la gestión de las oficinas de registro de entrada/salida, como la recepción y envío de registros en las unidades tramitadoras destinatarias de la documentación.
- **Gestor de documentos electrónicos:** Desde junio de 2017 la Guardia Civil cuenta con dos representantes en el Grupo de Trabajo del Ministerio del Interior para la elaboración de la Política de Gestión de Documentos Electrónicos, estando sus trabajos muy avanzados. Mientras tanto, la Guardia Civil está trabajando en dar solución a los documentos electrónicos que se van generando en la Institución, se cuenta con la suscripción del gestor documental Alfresco y se está pendiente iniciar la asistencia técnica para su implantación.
- **Identificación digital:** Se ha implantado sobre las tarjetas de identificación profesional del personal de Guardia Civil el certificado de empleado público que les permite identificarse eficazmente para realizar los distintos trámites de modo electrónico.
- **Firma electrónica:** Se dispone en todos los equipos del Cuerpo del software adecuado para poder firmar electrónicamente.
- **Portafirmas:** Se llevan a cabo trabajos para la implantación a corto plazo de la aplicación “Port@firmas” de la AGE.
- **Almacén electrónico:** Se está estudiando la opción más idónea teniendo en cuenta las peculiaridades concretas de las necesidades de este Cuerpo sobre las diversas opciones de un almacenamiento compartido o exclusivo, pudiendo incluso optar por una solución mixta.

Se están llevando a cabo numerosas acciones, todas ellas dependientes unas de otras e interoperables con el resto de administraciones y entidades públicas que, con independencia de que la ciudadanía pueda optar por la vía tradicional en sus relaciones con la AGE, proporcionarán un mejor servicio de calidad a la misma.

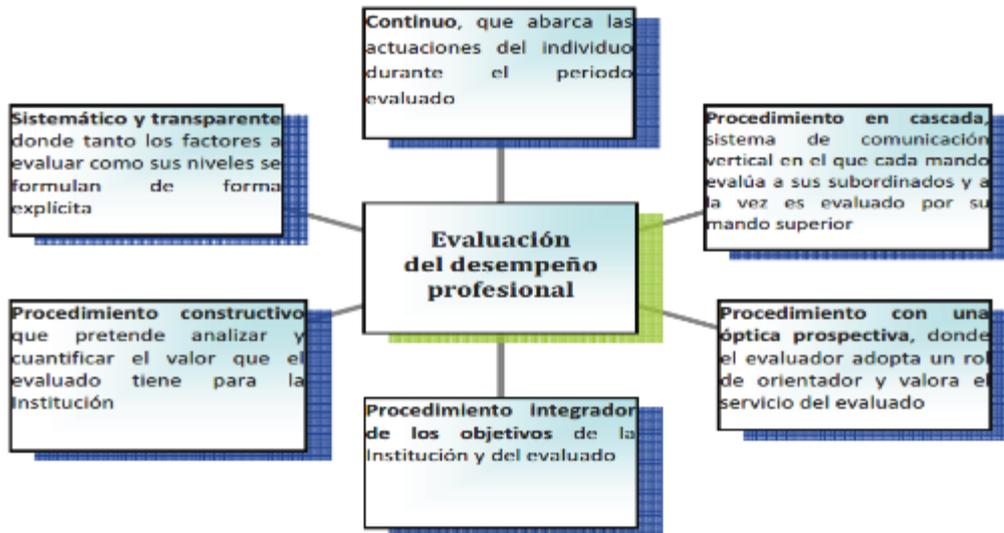
10. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La “Evaluación del Desempeño⁶⁸” es definida en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), en su artículo 20, como “*el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o logro de resultados*”.

⁶⁸ Indicador del GRI.



La Orden PRE/266/2015, de 17 de febrero, por la que se establece el modelo y las normas reguladoras del Informe Personal de Calificación del Guardia Civil (BOE de 20-02-2015) permite a quienes ejerzan la jefatura de guardias civiles valorar cualidades de carácter profesional y de carácter personal.



Como norma general, se confecciona un Informe Personal de Calificación del Guardia Civil (IPECGUCI) al total del personal con carácter anual para calificar sus cualidades, méritos, aptitudes, competencia y el desempeño profesional durante el periodo que comienza en la fecha de cumpleaños del calificado y finaliza el día inmediatamente anterior al del año siguiente. Para facilitar su cumplimentación y en base al asesoramiento del Servicio de Psicología, el Mando de Personal aprobó mediante Resolución de 27 de febrero de 2015 una "Guía para la Evaluación del Desempeño". También se habilitó un espacio en la Intranet corporativa para hacer más fácil el acceso a la información necesaria para realizar una correcta evaluación.

11. PROTECCIÓN DE DATOS

El reconocimiento por parte de la Constitución en su artículo 18.4 de la Protección de los Datos Personales como un derecho fundamental, de acuerdo con la Sentencia del Tribunal Constitucional 292/2000, impone a todos y especialmente a la Administración un deber de observancia y cumplimiento. Derivado de ello y de acuerdo con la normativa vigente: Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE; Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales y Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal; se concretan una serie de obligaciones para los Responsables del Tratamiento de Datos Personales y de derechos específicos para las personas físicas cuyos datos son tratados.

El Ministerio del Interior, en su Orden INT/424/2019, de 10 de abril, por la que se aprueba la política de seguridad de la información en el ámbito de la administración



electrónica del Ministerio del Interior y las directrices generales en materia de seguridad de la información para la difusión de resultados provisionales en procesos electorales, en su artículo 17.1 señala que la garantía de la protección de datos de carácter personal de las actividades de tratamiento es un objetivo compartido por todas las unidades del departamento que se rige por los siguientes principios:

- a) Licitud, lealtad y transparencia.
- b) Limitación de la finalidad.
- c) Minimización de datos.
- d) Exactitud.
- e) Limitación del plazo de conservación.
- f) Integridad y confidencialidad.
- g) Responsabilidad proactiva.

Los ciudadanos podrán instar el ejercicio de sus derechos y dirigirse en relación al tratamiento que de sus datos personales se realice, bien directamente ante los precitados responsables de tratamiento o ante el Delegado de Protección de Datos de la Guardia Civil, para lo cual se ha puesto a disposición de los mismos formularios para cada uno de ellos.

A lo largo del año 2020, para dar cumplimiento a la normativa se ha actualizado una página web donde reside la información relativa al tratamiento de datos personales por parte de la Institución, accesible a cualquier ciudadano, cuya información está replicada tanto en la página web del Ministerio del Interior como en el Portal de Transparencia; se han publicado los datos de contacto del Delegado de Protección de Datos y se han establecido canales específicos de comunicación con este último al efecto de garantizar el acceso que la Legislación otorga a los interesados al mismo.

A nivel numérico se puede señalar que durante el año 2020, el Delegado de Protección de Datos de la Guardia Civil, recibió 5.325 correos electrónicos de ciudadanos, lo que supuso un incremento del 175% con respecto a 2019. Igualmente se abrieron 61 expedientes relativos a tratamiento de datos por parte de la Guardia Civil, entre ellos 13 reclamaciones presentadas directamente por los interesados y 20 presentadas previamente ante la Agencia Española de Protección de Datos; todos ellos de manera satisfactoria, sin que la Guardia Civil haya sido sancionada en ninguno de los casos.

De igual manera, y con el fin de conseguir que los componentes de la Institución dispongan de la formación adecuada al objeto de garantizar su conocimiento de los derechos que deben respetar y para que estén en condiciones de informar adecuadamente a los ciudadanos se han impartido diversas acciones formativas a las que han asistido un total de 90 componentes del Cuerpo, número inferior al de otros períodos, debido a la suspensión de las actividades formativas impuestas por la situación de emergencia sanitaria causada por la COVID-19.



TEMA 3: BUEN GOBIERNO

Nos referimos, en este tercer apartado de la Memoria de Responsabilidad Social de la Guardia Civil, a la gobernanza o forma de gestionar esta gran Institución. Hablamos, por tanto, de “buen gobierno corporativo” en el mismo sentido que lo puede hacer una gran empresa que participe de la filosofía de la responsabilidad social.

En definitiva, se trata de gobernar las organizaciones destacando rasgos como la eficiencia, la transparencia, la rendición de cuentas, la participación de la sociedad civil y el estado de derecho, que revela la determinación de utilizar los recursos disponibles a favor del desarrollo económico y social.

Siguiendo las líneas habituales al respecto, para el análisis de las prácticas socialmente responsables identificables en este ámbito se han establecido los ocho apartados, o subtemas, en la terminología del El Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE) siguientes:

1) Códigos de conducta
2) Transparencia y Acceso a la Información Pública
3) Actuación en relación con los grupos de interés
4) Calidad de los servicios prestados a la ciudadanía
5) Reducción de cargas administrativas
6) Contratación Pública Socialmente Responsable
7) Comunicación
8) Innovación
9) COVID-19



1. CÓDIGOS DE CONDUCTA

1.1. LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA EN LA GUARDIA CIVIL

1.1.1. MARCO GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

El denominado “Código de Buen Gobierno”⁶⁹ de los miembros del Gobierno y de altos cargos de la Administración General del Estado”, aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 18 de febrero de 2005, es el primer documento que se aprueba en España sobre esta materia en una Administración Pública, en sentido estricto. Se trata de un Código de Conducta de mínimos, que actúa como guía orientativa de los principios éticos y de conducta que han de regir la actuación de los miembros del Gobierno y altos cargos de la Administración.

Este Código se complementa con la Ley 5/2006, de 10 de abril, de regulación de los conflictos de intereses de los miembros del Gobierno y de los Altos Cargos de la AGE, que tiene como objeto actualizar el régimen de incompatibilidades previamente existente, así como regular el Registro de actividades y de bienes y derechos patrimoniales de dichos altos cargos. El artículo 14, apartado 4 de esta Ley, referido al contenido de las declaraciones y derechos patrimoniales de los miembros del Gobierno y altos cargos, ha sido modificado por la disposición final segunda de la Ley 19/2013, a la que se hace referencia más adelante.

Y aunque también con un carácter muy general, la tercera referencia obligada sobre esta cuestión, que hay que citar es el Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015), en cuyos artículos 52 a 54 se regula el Código de Conducta y los Principios éticos y de conducta de las empleadas y empleados públicos.

Otro hito, en pro de la regulación del “Buen Gobierno” es, precisamente, la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información y buen gobierno, que dedica su Título Segundo a esta cuestión, estableciendo los principios generales y de actuación en materia de buen gobierno, así como el régimen de infracciones y sanciones. El Título II de esta Ley, otorga rango de Ley a los principios éticos y de actuación, que deben regir la labor de los miembros del Gobierno y altos cargos y asimilados de la Administración del Estado, de las Comunidades Autónomas y de las Entidades Locales, y clarifica y refuerza el régimen sancionador que les resulta de aplicación, en consonancia con la responsabilidad a la que están sujetos.

1.1.2. REGULACIÓN PROPIA

Más allá, no obstante, de estos Códigos de Conducta de carácter general existentes en el ámbito de la AGE y que asume la Guardia Civil por formar parte de la misma, esta Institución dispuso, desde su creación, de la Cartilla del Guardia Civil, que contemplaba tanto reglas morales como de urbanidad y protocolo y pretendía dotar a

⁶⁹ Indicador del GRI.



los miembros del Cuerpo de una norma que les sirviera de guía de comportamiento y actuación.

La Guardia Civil es muy consciente desde su Fundación, hace ya casi 175 años, de la necesidad de contar con un código deontológico que sirva de referencia a nuestro personal para conseguir un resultado excelente en el trato con la ciudadanía y en el servicio que se le presta.

Así, en la reciente Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil, teniendo presentes los valores tradicionales del Cuerpo, se incluyen un conjunto de reglas esenciales de comportamiento que, en un futuro próximo, se desarrollarán en un Código de Conducta así denominado, incorporando, por la condición militar del Cuerpo y con las adaptaciones que sean necesarias, las reglas esenciales que definen el comportamiento del militar, las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas y el código de conducta de los empleados públicos, así como los principios que rigen nuestra actuación como Cuerpo de Seguridad del Estado – Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo- y los deberes que se disponen en la Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre.

En 2019 se iniciaron los trabajos para definir y aprobar el Código de Conducta del Personal de la Guardia Civil, los cuales continuaron a lo largo de 2020.

Como salvaguarda de todos estos aspectos, la Guardia Civil cuenta con la propia responsabilidad de su personal/de quienes son guardias, concedor de las reglas morales que le obligan y de la exigencia de su observancia por la cadena de mando. No obstante, y como elemento más visible, el Instituto dispone de un Servicio de Asuntos Internos, que desde su creación por Orden del Ministerio de Relaciones con las Cortes y de la Secretaría del Gobierno, de 18 de septiembre de 1991, ha experimentado una gran evolución tanto en su organización, composición y funciones de acuerdo a los nuevos tiempos.

1.2. SERVICIO DE ASUNTOS INTERNOS

La antigua Orden del Ministerio de la Presidencia de 29 de octubre de 2001, por la que se desarrolló la estructura orgánica de los Servicios Centrales de la DGGC, definió su misión: *“el Servicio de Asuntos Internos tiene como cometido investigar las conductas del personal destinado en la Dirección General de la Guardia Civil contrarias a la ética profesional, a cuyo fin realizará cuantas actividades sean necesarias para su esclarecimiento.”*

Actualmente, tras la entrada en vigor de la estructura de la DGGC dada por el Real Decreto 952/2018, de 27 de julio, que establece la estructura orgánica básica del Ministerio del Interior y que a través de la Orden Ministerial por la que se desarrolla la estructura orgánica de los Servicios Centrales de la Dirección General, se fija la dependencia orgánica de este servicio directamente del Director Adjunto Operativo, para velar por el cumplimiento de los principios y valores institucionales y de la ética profesional del personal de la Guardia Civil o que preste sus servicios en ella.



La Orden General número 7, de 29 de julio de 2011, que regula la organización del Servicio de Asuntos Internos, concreta que constituye una Unidad especializada de apoyo a la cadena jerárquica, dedicada con carácter exclusivo y permanente a investigar y esclarecer las acciones y omisiones dolosas o imprudentes penadas por la Ley, así como las conductas contrarias a la ética profesional en las que se viera involucrado personal destinado en la Dirección General del Cuerpo. Interviene, además, con carácter general, cuando por causa de su especial relevancia, trascendencia o complejidad, las Unidades de la Guardia Civil no pudieran asumir la investigación de las conductas referidas o proceder a su esclarecimiento con sus propios medios.

1.3. BUENAS PRÁCTICAS A FAVOR DE LOS DERECHOS HUMANOS⁷⁰

Conscientes de la importancia que tiene en la actuación policial una formación preventiva y de reforzamiento de unos valores que nos son propios, se ha continuado con las ediciones⁷¹ del *“Curso sobre Derechos Humanos y Ética Profesional”, desarrollado mediante la modalidad de “enseñanza no presencial”, a través de la tele-formación, con la finalidad de concienciar “a todos los guardias civiles de la importancia que posee el respeto a la dignidad y a los derechos fundamentales de cualquier ser humano.”*

Respecto a los planes de estudios de la enseñanza de formación en el ingreso en las diferentes escalas, en la actualidad, con la aprobación de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen de Personal de la Guardia Civil, se está procediendo a la actualización y desarrollo normativo de estos planes.

En tanto en cuanto se procede a esta aprobación, la enseñanza de formación para el ingreso en la Escala de Cabos y Guardias continúa rigiéndose por lo dispuesto en la Orden PRE/1478/2006, de 5 de mayo, por la que se aprueba el plan de estudios de la enseñanza de formación para la incorporación a la Escala de Cabos y Guardias del Cuerpo de la Guardia Civil, la cual contiene, dentro del Módulo de Fundamentos de Profesionalización, formación sobre Ética y deontología profesional: Valores y principios; Derechos Humanos; Normativa internacional de aplicación a los Cuerpos policiales, y dentro de ésta ocho sesiones específicas sobre Derechos Humanos.

Por su parte, la enseñanza de formación para el ingreso en la Escala de Suboficiales se rige por lo dispuesto en la Orden PRE/1480/2006, de 5 de mayo, por la que se aprueba el plan de estudios de la enseñanza de formación para la incorporación a la Escala de Suboficiales del Cuerpo de la Guardia Civil, conteniendo dentro del Módulo de Mando en Unidades básicas de la Guardia Civil, formación en Derechos Humanos y normas de Derecho Internacional Humanitario, impartándose cinco sesiones sobre Derechos Fundamentales y cuatro sobre Derechos Humanos.

Por lo que respecta a la enseñanza de formación para la incorporación a la Escala de Oficiales, ésta se regula en la Orden PCI/978/2018, de 20 de septiembre, por la

⁷⁰ Indicador del GRI.

⁷¹ Durante el año 2020 se han llevado a cabo dos ediciones de este curso, resultando aptos a su conclusión un total de 427 guardias civiles.



que se regulan los currículos de la enseñanza de formación para la incorporación a la Escala de Oficiales del Cuerpo de la Guardia Civil mediante las formas de ingreso por acceso directo sin titulación universitaria y por promoción profesional; se dictan las normas de evaluación, y de progreso y permanencia en el centro docente de formación; y se regulan las titulaciones que permiten el ingreso. En ella se contemplan, sesiones teóricas y dos prácticas sobre Derechos Humanos repartidas en las asignaturas de Sistemas de Gestión y Documentación I, Derecho Penal II, Derecho Procesal Penal, Coordinación Policial y Judicial Internacional e Instrucción y Adiestramiento, correspondientes al currículo de formación de la forma de ingreso por acceso directo, y un total de trece sesiones teóricas y cuatro prácticas, repartidas en las asignaturas de Fiscal, Fronteras e Inmigración, Sistemas de Gestión y Documentación, Policía Judicial III e Instrucción y Adiestramiento, correspondientes al currículo de formación para el ingreso en la escala de oficiales por promoción interna.

1.4. POSIBLES ACTUACIONES IRREGULARES DE GUARDIAS CIVILES

Desde el punto de vista de la ética profesional, para medir el pulso de la situación, podemos analizar el volumen de guardias civiles que han pasado a la situación de suspensión de empleo, situación a la que se accede, bien por haber sido condenado, en sentencia firme, bien por la imposición de una sanción disciplinaria de suspenso de empleo.

Debe tenerse presente que estos procesos en ocasiones se inician en años diferentes del momento de efectividad, por lo que los datos deben analizarse en el conjunto de una serie de años.

EFFECTIVOS SUSPENSIÓN DE EMPLEO

AÑO	2016	2017	2018	2019	2020
EFFECTIVOS	112	78	26	77⁷²	71

Con respecto a los procesos judiciales abiertos, persiste la tendencia a la baja, situándose en niveles anteriores a 2015. Por su parte, el número de condenas firmes recaídas sobre personal empleado público ha descendido considerablemente en 2020.

⁷² Personal en situación de servicio activo o reserva que pasa a suspensión de empleo.

**DATOS DE PROCESOS JUDICIALES ABIERTOS Y CONDENAS**

AÑO	2016	2017	2018	2019	2020
Procedimientos judiciales instruidos contra personal empleado público por irregularidades en el ejercicio de sus funciones.	599 ⁷³	267	140	160	115
Condenas firmes a personal empleado público por asuntos relacionados con el servicio.	141	23	22	22	13

2. TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA**2.1. ACTUACIONES EN MATERIA DE TRANSPARENCIA Y EL ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA**

Desde el Gabinete Técnico de la Directora General de la Guardia Civil se tramitan los expedientes derivados de la aplicación de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, los cuales integran la información del resto de unidades del Cuerpo.

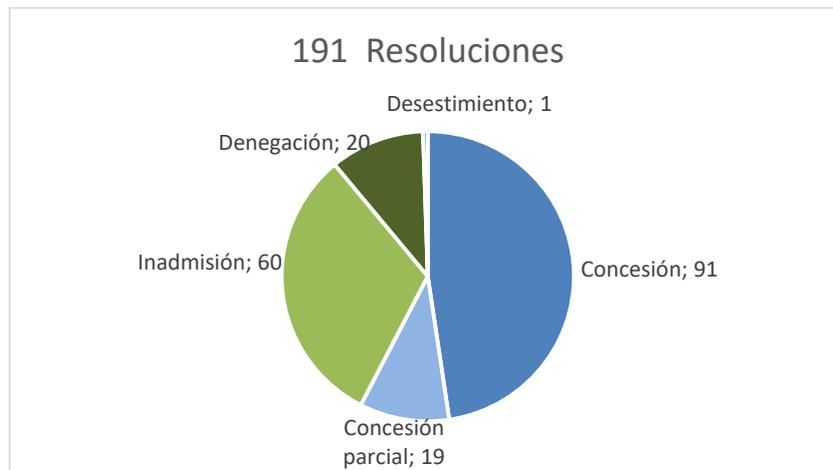
Durante el año 2020, se tramitado un total de 240 expedientes relacionados con peticiones formuladas por ciudadanos al amparo de la Ley 9/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, información pública y buen gobierno, si bien, el trámite que se dio a 48 de dichos expedientes fue el de informar tanto al Gabinete del Secretario de Estado de Seguridad, como a la Unidad de Información y Transparencia (UIT) a fin de elaborar dichos órganos las correspondientes resoluciones conjuntas, tras integrar los informes de otras Instituciones del Departamento de Interior.

Dicho lo anterior y teniendo en cuenta que aún hay 1 expediente pendiente de ser resuelto, se significa que el número de resoluciones emitidas durante el año 2020 por este Gabinete Técnico asciende a un total de 191, cuyo desglose es el que a continuación se indica:

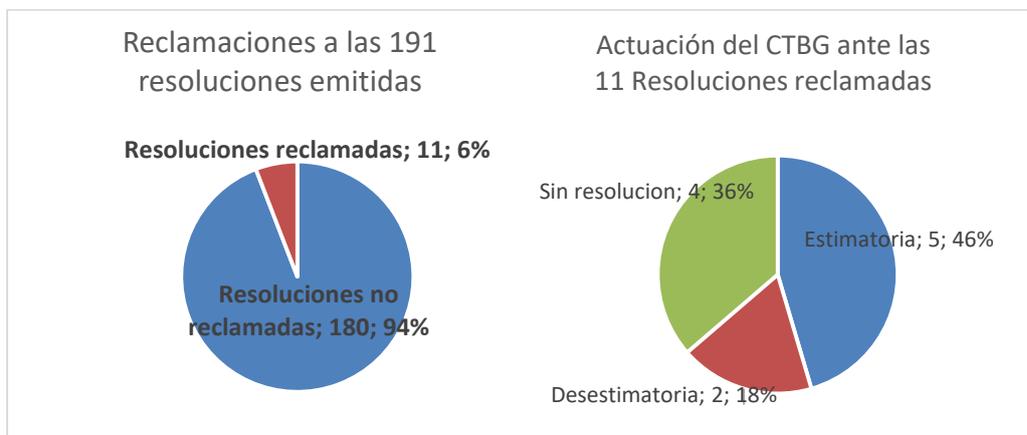
⁷³ Dato correspondiente a total de procesos judiciales abiertos y condenas por cualquier causa, no solo los vinculados al ejercicio de la profesión.



TIPO DE RESOLUCIÓN	CANTIDAD	% DEL TOTAL	
Concesión	91	47,64 %	110 (57,59 %)
Concesión parcial	19	9,95 %	
Inadmisión	60	31,41 %	80 (41,88 %)
Denegación	20	10,47 %	
Desistimiento interesado	1	0,52 %	
TOTAL	191	100,00 %	



Por otro lado, cabe señalar que, de las 191 resoluciones emitidas, 11 (5,76%) han sido objeto de reclamación por parte de los interesados, habiéndose pronunciado el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno en 7 de ellas, dictando 2 resoluciones desestimatorias a la reclamación formulada por el interesado y 5 estimatorias a favor del reclamante (lo que supone un 2,62% del total de resoluciones emitidas).

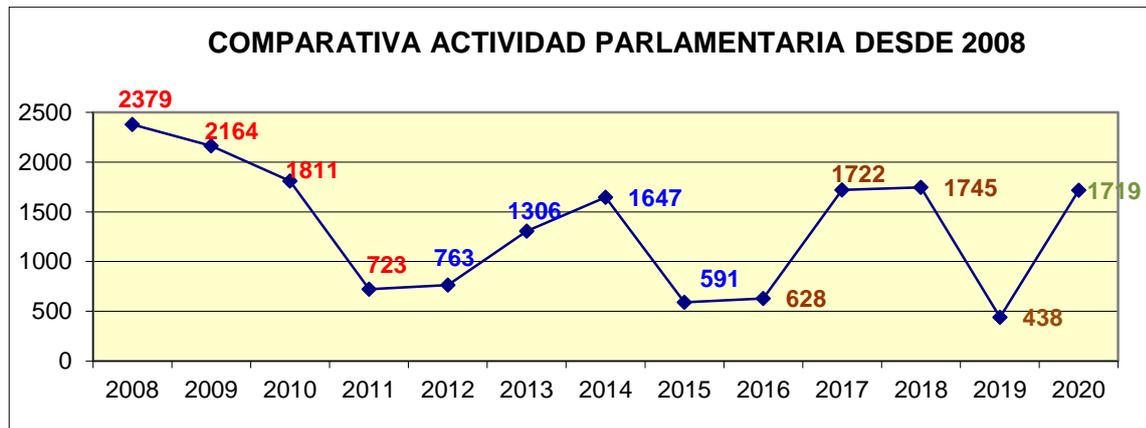




2.2. ACTIVIDAD PARLAMENTARIA

En la actividad parlamentaria se recoge y tramita la documentación remitida por el Congreso de los Diputados y por el Senado en su función de control del Gobierno y, a través suyo, de la Administración Pública. En el gráfico siguiente se puede ver la evolución de la misma:

COMPARATIVA ACTIVIDAD PARLAMENTARIA DESDE 2008 HASTA 2020



En 2020 se ha informado a un total de 1719 iniciativas parlamentarias, lo que ha supuesto un aumento del 75% con respecto de las 439 iniciativas de 2019.

DESGLOSE DE LA ACTIVIDAD PARLAMENTARIA POR TIPO DE INICIATIVA 2020

DESGLOSE DE LA ACTIVIDAD PARLAMENTARIA POR TIPO DE INICIATIVA AÑO 2020		
TIPO DE INICIATIVA	NÚMERO	%
CONGRESO	1.205	70,10
PROPOSICIÓN DE LEY	4	0,23
PROPOSICIÓN NO LEY	36	2,09
PREGUNTA ORAL	4	0,23
PREGUNTA ESCRITA	1.098	63,87
SOLICITUD DATOS / INFORMES / DOCUMENTOS	45	2,62
COMPARECENCIA	17	0,99
PETICIÓN EN CONGRESO	1	0,06
SENADO	514	29,90
PROPOSICIÓN DE LEY	3	0,17
MOCIÓN / INTERPELACIÓN	7	0,41
PREGUNTA ORAL	6	0,35
PREGUNTA ESCRITA	476	27,87
SOLICITUD INFORME SENADO	15	0,87
COMPARECENCIA	7	0,41
TOTAL	1.719	100,00



Las iniciativas parlamentarias⁷⁴ son de diferente temática, destacando las relacionadas con infraestructuras e inversiones, inmigración, seguidas de las de seguridad ciudadana, tráfico, temas de gestión de personal, catálogo y efectivos entre otras.

DESGLOSE ACTIVIDAD PARLAMENTARIA 2020

DESGLOSE DE LA ACTIVIDAD PARLAMENTARIA		
TEMA	NUMERO	%
INFRAESTRUCTURAS	354	20,59
COVID-19	266	15,47
INDEPENDENCIA CATALUÑA	255	14,83
SEGURIDAD CIUDADANA	141	8,20
TRAFICO	93	5,41
INMIGRACION	89	5,18
PERSONAL	88	5,12
OTROS	42	2,44
DESPLIEGUE	41	2,39
CATALOGO Y EFECTIVOS	38	2,21
ARMAS Y EXPLOSIVOS	31	1,80
SEPRONA	26	1,51
SERVICIO AEREO	21	1,22
MATERIAL MOVIL	18	1,05
SERVICIO MARITIMO	18	1,05
MATERIAL POLICIAL	18	1,05
CAMPO DE GIBRALTAR	17	0,99
INVERSIONES	17	0,99
RETRIBUCIONES Y PRODUCTIVIDAD	17	0,99
SIVE	17	0,99
EQUIPOS ROCA	11	0,64
NORMATIVA	11	0,64
VIOLENCIA DE GENERO	11	0,64
ALTOS CARGOS (ACTUACIONES)	10	0,58
EMUME	10	0,58
LENGUAS COOFICIALES	10	0,58
COMPETENCIA CNP	8	0,47
DELITOS TECNOLOGICOS	9	0,52
DROGAS	7	0,41
IGUALDAD	6	0,35
DELINCUENCIA ORGANIZADA	4	0,23
FORMACION	4	0,23
MONTAÑA	3	0,17
RACISMO-XENOFOBIA	3	0,17

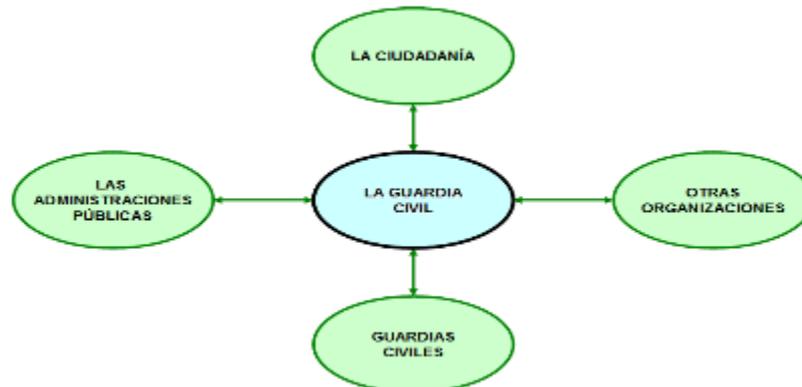
⁷⁴ Indicador del GRI.



TERRORISMO	3	0,17
ABASTECIMIENTO	2	0,12
TOTAL	1.719	100,00

3. ACTUACIÓN EN RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

En línea con el proceso de identificación efectuado por la Oficina de Gestión Estratégica, se distinguen cuatro grandes grupos de interés⁷⁵ para la Guardia Civil:



Las actuaciones de carácter general que en cada caso se pueden referir en relación con cada uno de dichos grupos, durante 2020, se resumen a continuación.

3.1. ACTUACIONES EN RELACIÓN A LA CIUDADANÍA

Respecto a la ciudadanía⁷⁶, como reza nuestra misión institucional, nos comprometemos a *“garantizar la seguridad pública y asistir a los ciudadanos, de forma excelente y cercana, contribuyendo así al bienestar de la sociedad”*.

Con base en las funciones que nos han sido legalmente encomendadas, la Guardia Civil debe contar con una red de acuartelamientos que garantice su presencia en todo el territorio nacional. Nuestro compromiso institucional establecido en la Carta de Servicios es *“mantener nuestro despliegue territorial como máxima expresión de la proximidad y cercanía al ciudadano. En concreto, el compromiso alcanza al mantenimiento de las 219 dependencias oficiales, que cuentan con un área de atención al ciudadano abierta las 24 horas del día, los 7 días de la semana.”*

3.1.1. ATENCIÓN AL CIUDADAN@

Actualmente, los ciudadanos tienen a su disposición diversos canales a través de los cuales pueden presentar quejas/sugerencias⁷⁷ presencialmente en cualquier

⁷⁵ Indicador del GRI.

⁷⁶ Indicador GRI.

⁷⁷ Indicador del GRI.



acuartelamiento u oficina de la Guardia Civil⁷⁸, a través de llamada telefónica, mediante escrito, correo electrónico o, a través de la sede electrónica.

Para facilitar la comunicación con la sociedad, y más allá de los 2.015 Puntos de Atención de la Guardia Civil disponibles, existe en la Guardia Civil desde 2002, una Oficina de Información y Atención al Ciudadano (OIAC), con las misiones específicas de atención a la ciudadanía de forma presencial, telemática y telefónica.

CORREOS ELECTRÓNICOS GESTIONADOS POR LA OIAC

DIRECCIÓN DE EMAIL	ASUNTOS QUE ATIENDEN
sugerencias@guardiacivil.org	Aportación de sugerencias a través del Portal de Internet
ingreso@guardiacivil.org	Consultas sobre procesos selectivos e ingreso en la Guardia Civil
trafico@guardiacivil.org	Información sobre atestados instruidos por Unidades de la Agrupación de Tráfico
seprona@guardiacivil.org	Consultas medioambientales y aportación de información por los ciudadanos
ciberdelincuencia@guardiacivil.es	Notificaciones recogidas en Guardia Civil sobre delitos telemáticos
consultas@guardiacivil.org	Consultas en materia de Policía Judicial y aportación de información de los ciudadanos
cartadeservicioselectronicos@guardiacivil.org	Comunicaciones relativas a la Carta de Servicios de la Guardia Civil-
sugerencias-web@guardiacivil.org	Remisión de sugerencias no oficiales para mejora de la página corporativa
cartadeservicios@guardiacivil.org	Comunicaciones relativas a la Carta de Servicios de la Guardia Civil
sustraccion-recien-nacidos@guardiacivil.org	Notificaciones recogidas en Guardia Civil sobre sustracción de personas recién nacidas.
sede-electronica@guardiacivil.org	Aportación de sugerencias a través de la Sede Electrónica
emume@guardiacivil.org	Consultas sobre violencia de género y aportación de información por la ciudadanía
centros-educativos@guardiacivil.es	Peticiones realizadas por los centros educativos para la impartición de charlas
calendariosolidario@guardiacivil.org	Peticiones realizadas de los calendarios solidarios en los que la Guardia Civil colabora con alguna organización de índole social
colabora@guardiacivil.org	La ciudadanía puede enviar información sobre cualquier hecho delictivo que observe

⁷⁸ Archivo CSV con las direcciones postales y teléfonos de las dependencias de la Guardia Civil www.guardiacivil.es/documentos/contenidos_reutilizables/direcciones_dependencias_guardia_civil.csv

Archivo CSV con las direcciones postales y teléfonos de las dependencias de la Guardia Civil que cuentan con un área de atención al ciudadano abiertas 24/7. www.guardiacivil.es/documentos/contenidos_reutilizables/dependencias_24h_guardia_civil.csv



DEPENDENCIAS DE LA OIAC - C/ GUZMÁN EL BUENO, 110, MADRID



Los medios existentes para acceder a la Oficina de Información y Atención al Ciudadano (OIAC) son:

- Telefónicamente: 900 101 062
- Por escrito: C/ Guzmán el Bueno, 110, 28003 – Madrid
- Presencialmente: C/ Guzmán el Bueno, 110, 28003 – Madrid
- Telemáticamente: A través de las anteriores cuentas de correo electrónico

Los diversos cometidos de gestión de asuntos, información y atención al ciudadano asignados a esta Oficina han supuesto que las consultas realizadas hayan sido en total **311.705**, custodiándose en la oficina copia de las efectuadas por escrito, y que se distribuyen, en función del modo de recepción, de la siguiente forma:

CONSULTAS EFECTUADAS A LA OIAC

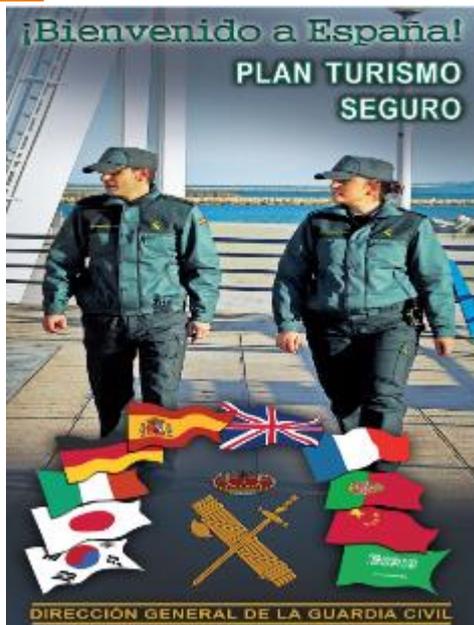
CONCEPTO	TOTAL CONSULTAS	% SOBRE EL TOTAL
Correos electrónicos	53.297	17%
Consultas presenciales	5.206	2%
Consultas telefónicas	253.202	81%
TOTAL	311.705	100%

De las consultas y gestiones efectuadas a través de la OIAC destacamos las siguientes materias:

- De información general, relativa a la identificación, fines, competencia, estructura, funcionamiento y localización de organismos y unidades; requisitos jurídicos o técnicos de las solicitudes o trámites; tramitación de procedimientos, servicios públicos y prestaciones, llegando a los 311.705 asuntos durante el año 2020.



- De información particular sobre procedimientos en tramitación o la relativa a los datos de carácter personal, asesorando e informando por vía telefónica, telemática y presencial a más de medio millar de peticiones de información para la tramitación instancias de acceso y/o cancelación de antecedentes policiales.
- Recepción y gestión de unas 253.202 llamadas del teléfono realizadas al número de atención al ciudadano 900101062.
- Tramitar las peticiones de carácter histórico relativas al Cuerpo, tales como consulta de sucesos, archivos, creación de unidades o uniformidad.
- Gestión de las solicitudes de inclusión en la sección “Desaparecidos” de nuestra Web, a demanda de los familiares de las personas que se encuentran en esa situación, ascendiendo las mismas a 53.
- Resolución de consultas relativas al ingreso en la Guardia Civil (35.608). En 2020 no se canalizaron a través de esta Oficina instancias para ingreso en la Escala de Cabos y Guardias ya que ésta pasó a ser confeccionada mediante la Sede Electrónica de la Web oficial, lo que repercutió en el aumento de las llamadas telefónicas para la resolución de las incidencias técnicas y las distintas dudas que surgieron.
- Este año se ha solicitado por parte de la Jefatura de Enseñanza documentación compulsada a los nuevos alumnos que habían superado el proceso selectivo, además de la documentación exigida durante el desarrollo de las pruebas. Ante la imposibilidad de los opositores de ser atendidos por dicha Jefatura, esta Oficina se ha encargado de realizar las compulsas.
- Resolución de consultas relativas a las pruebas para la obtención de los títulos de Instructor de Tiro y de Guarda Rural, así como compulsas de los documentos solicitados en el proceso de inscripción.
- La recepción de las iniciativas o sugerencias formuladas por los ciudadanos o por los propios empleados públicos para mejorar la calidad de los servicios. También de las quejas y reclamaciones, y de las felicitaciones, de los ciudadanos, así como la asistencia en el ejercicio del derecho de petición. Durante el pasado año se tramitaron presencialmente 13 quejas, 14 sugerencias y 16 felicitaciones. A través de correo postal, fax o correo electrónico se tramitaron 105 quejas, 23 sugerencias y 99 felicitaciones, de las que tuvieron validez formal 27, 3 y 57 respectivamente.
- Recepción, a través del número de fax 900 102 062, de órdenes de búsqueda y captura, localización de personas, citaciones a juicio de ciudadanos y personal de la Guardia Civil, prohibiciones de salida del país y órdenes de alejamiento y otros conceptos que remiten diferentes juzgados, siendo enviados a la OESIS y al Servicio de Régimen Disciplinario en caso de referirse a personal de la Guardia Civil, departamentos competentes para conocer de estos temas.



Durante 2020 se han recibido en la Oficina un total de 95 comunicaciones de los Juzgados.

3.1.2. PLAN TURISMO SEGURO

La Instrucción número 7/2011 de la Secretaría de Estado de Seguridad aprobó el “Plan Turismo Seguro”. Por parte de la Guardia Civil se dieron directrices para implementar en las Unidades de todo el territorio nacional nuevas medidas que generasen un entorno más seguro y un servicio de mayor calidad en el ámbito de la seguridad relacionada con el turismo⁷⁹. Entre las medidas adoptadas es posible destacar:

- Elaborar un “Plan Permanente de Atención al Turista” específico para este sector que se renueva anualmente.
- Ejecutar políticas de comunicación sobre el incremento de protección del turismo, difusión de 40.000 trípticos y 1.700 carteles con consejos prácticos de seguridad para quienes visitan nuestro país.
- Nombrar puntos de contacto con las administraciones autonómicas y locales en cada Comandancia para coordinar las medidas adoptadas.
- Canalizar iniciativas relacionadas con este Plan a través del Responsable Nacional.
- Impulsar la coordinación con responsables corporativos y en las Juntas Locales de Seguridad.
- Fomentar las políticas de participación ciudadana.
- Potenciar la ejecución del Plan “Operación Verano”.
- Potenciar la denuncia electrónica.
- Continuar con las Oficinas de Atención al Turismo Extranjero (SATEs).

⁷⁹ Indicador del GRI.

**SERVICIOS DE ATENCIÓN AL TURISTA EXTRANJERO (SATE)**

Zonas Guardia Civil	Ubicación	Nº Oficinas	Número personas atendidas	Número denuncias recogidas
GRANADA	Almuñécar - Palacete de la Najarra, Avda Europa S/N	0	0	0
MÁLAGA	Cala de Mijas - Málaga, C/ Torreón número 2	1	404	292
ALICANTE	Alfaz del Pi – Avenida Oscar Esplá número 30	1	26	21
	Finestrat - Avda. de Finestrat, número 8	1	0	0
	Orihuela Costa – Ayuntamiento, Plaza del Oriol número 1 Urbanización Playa Flamenca	1	96	96
ISLAS BALEARES	Muro – Avda S'Albufera número 33, Playas de Muro, Urbanización Las Gaviotas	1	10	10
	Calviá–Calviá - Edificio el Casal de Peguera, C/ Pins 17 (Paguera)	1	0	0
	Calviá - Edificio Municipal, C/ Sa Porrassa 6 (Magalluf)	1	206	170
	Sant Antoni de Portmany, C/ Antonio Marino Riquer, esquina con C/ Santa Inés	1	0	0
	Santa Margarita - Plaza Ingeniero Enginyer Roca S/N (Can Picafort), Edificio Municipal	1	1.285	773
	Oficina Municipal del Arenal Llucmajor	0	0	0
CANARIAS	Santiago del Teide (Sta. Cruz de Tenerife)	1	128	128
TOTAL		11	2.155	1.490

En 2020, motivado principalmente por la poca afluencia de turistas extranjeros a causa de la pandemia provocada por el COVID-19, se han constatado 12.020 infracciones penales en las que las víctimas han sido ciudadanos extranjeros, produciéndose un descenso de 19.429 respecto al año 2019.

3.1.3. PLAN CONTRA LOS ROBOS EN EL CAMPO

La superficie agrícola utilizada en España ronda el 50% del territorio nacional y las instalaciones agrícolas y ganaderas se encuentran diseminadas a lo largo de esa gran extensión, dificultando su control y vigilancia.

España cuenta con 989.796 explotaciones agrarias, de las que 428.437 son explotaciones ganaderas.



La Guardia Civil, consciente de la situación, puso en marcha, mediante la aprobación de la Orden de Servicios 20/2011, el “Plan contra las sustracciones en explotaciones agrícolas y ganaderas”, creando los “Equipos ROCA⁸⁰” (Equipos de lucha contra el Robo en el Campo) que tienen como misión incrementar la seguridad de las explotaciones mediante una vigilancia permanente y una mayor comunicación con los colectivos afectados.

Los 125 Equipos ROCA proporcionan una cobertura integral a las personas agricultoras y ganaderas que va desde los contactos iniciales, pasando por el intercambio de información y acciones formativas de seguridad, hasta la investigación e identificación de los delincuentes.

Como consecuencia de su actuación a lo largo de 2020, los Equipos ROCA de la Guardia Civil han investigado 7.818 robos en explotaciones agrícolas/ganaderas, lo que supone un descenso del 14,42% respecto al periodo anterior.

3.1.4. PLAN DE LUCHA CONTRA LA TRATA DE SERES HUMANOS

La Trata de Seres Humanos (TSH) está considerada como una moderna forma de esclavitud que atenta de manera directa contra los derechos humanos y la libertad de las personas. La Guardia Civil está muy sensibilizada con la problemática derivada de esta tipología delictiva, siendo la lucha contra ella una prioridad del Cuerpo en línea con las iniciativas internacionales y nacionales en la materia.

A nivel internacional, la Guardia Civil interviene, dentro del ciclo de inteligencia desarrollado por la UE en el marco de EUROPOL, en la elaboración de la aportación española al SOCTA⁸¹ para la evaluación de la amenaza en materia de crimen organizado y grave, una de cuyas prioridades es precisamente la TSH.

Para luchar contra la TSH, la Institución ha destinado recursos y capacidades, combinando la inteligencia con la prevención (inspección) y la investigación; ha intensificado el control en fronteras y en la inspección de medios de transporte, además de llevar a cabo inspecciones en los lugares susceptibles de ser empleados para realizar actividades de explotación de víctimas de TSH, entre los que se encuentra la explotación sexual. También se han destinado recursos a la formación de sus Unidades especializadas en la lucha contra este fenómeno y el establecimiento de relaciones con los diferentes organismos nacionales e internacionales.

Durante 2020, la Guardia Civil ha llevado a cabo 67 operaciones en el marco del “Plan contra la Trata de Seres Humanos con Fines de Explotación Sexual”; practicando un total de 148 detenciones e investigaciones.

Por otro lado, la Guardia Civil trabaja en el ámbito de la protección a las víctimas, colaborando con entidades como APRAMP (Asociación para la Prevención, Reinserción y Atención de la Mujer Prostituida), Proyecto Esperanza (Congregación

⁸⁰ Indicador del GRI.

⁸¹ <https://www.europol.europa.eu/socta-report>



de Religiosas Adoratrices) y Organismos y ONG,s que disponen de Planes Integrales de Asistencia.

3.1.5. PLAN MAYOR SEGURIDAD

El “Plan Mayor Seguridad⁸²”, aprobado por la Secretaría de Estado de Seguridad, está dirigido a la prevención y mejora de la seguridad de nuestros mayores, y desarrollado por las unidades territoriales de la Guardia Civil y de la Policía Nacional, con la misión principal de contribuir al impulso y perfeccionamiento de la respuesta policial y ciudadana ante las principales amenazas para la seguridad del colectivo vulnerable de las personas de edad avanzada (‘nuestros mayores’).



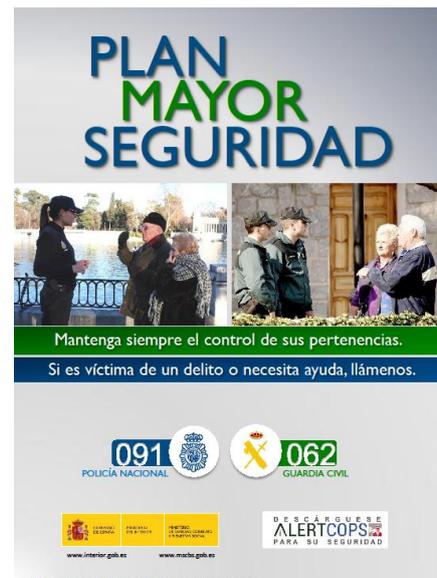
Se articula de forma principal a través de los siguientes ejes de actuación:

- Impartición de actividades informativas a través de charlas en formato presencial o telemático en materias tales como maltrato en sus distintas vertientes, robos/hurtos, estafas, uso fraudulento de activos y propiedades, desaparecidos, riesgos derivados del uso de nuevas tecnologías, descarga y uso de la aplicación SES ‘ALERTCOPS’, etc.
- Reuniones de coordinación con profesionales en la atención específica a personas mayores (centros y residencias, sanitarios, cuidadores, servicios sociales, farmacéuticos, entidades financieras), ONGs (Cruz Roja Española), ayuntamientos, policías locales, juntas locales de seguridad, delegaciones/subdelegaciones del Gobierno.

sanitarios, cuidadores, servicios sociales, farmacéuticos, entidades financieras), ONGs (Cruz Roja Española), ayuntamientos, policías locales, juntas locales de seguridad, delegaciones/subdelegaciones del Gobierno.

Durante el año 2020 y hasta la declaración de la crisis sanitaria del COVID-19, se habían acogido 6.066 centros para la impartición de actividades informativas. La implicación de guardias civiles en dicho Plan ha sido ejemplar. Se han llevado a cabo 229 charlas a grupos y colectivos de personas mayores, a las que han asistido un total de 5.556 personas.

Se han llevado a cabo 5.412 acciones dirigidas a la seguridad de mayores y 5.527 actividades complementarias. La mayor parte de este elevado número de intervenciones asistenciales ha tenido su origen en auxilios relacionados con la pandemia de COVID-19.



⁸² Indicador del GRI.

SI CREE SER VÍCTIMA DE UN DELITO

- Mantenga la calma y fijese en detalles que ayuden a identificar al delincuente.
- Llame al 091 (Policía Nacional) o 062 (Guardia Civil) lo antes posible e informe de los datos que recuerde.
- Si es víctima de un tirón, no oponga resistencia para evitar lesiones.
- Si pierde las llaves o se las quitan, cambie la cerradura de su vivienda.
- Si le roban sus tarjetas o cheques, comuníquelo a las entidades emisoras.

EN SU ENTORNO FAMILIAR O RESIDENCIA

- Denuncie cualquier abuso (violencia física, verbal o psicológica, vejaciones, insultos, falta de medicación o de aseo, hurtos...) por parte del cónyuge, familiares, cuidadores o servicios asistenciales.
- Avise a empleados, familiares o fuerzas de seguridad si sospecha que alguien está haciendo un uso fraudulento de su dinero, propiedades o cuentas bancarias.

A TRAVÉS DE INTERNET

- Nunca facilite sus claves secretas o números de sus tarjetas cuando se los soliciten a través de supuestos mensajes de su banco.
- Navegue en páginas seguras donde la URL contenga la S final "https...".

- En las redes sociales evite publicar datos personales o información íntima.
- Configure las opciones de privacidad de sus cuentas.
- Desconfíe de las grandes ofertas en Internet.
- Instale un antivirus en su ordenador, tableta y smartphone.

ANTE LA DESAPARICIÓN DE UN MAYOR

- Inicie una búsqueda rápida.
- Denuncie la desaparición al 091 (Policía Nacional) o al 062 (Guardia Civil).
- Recuerde que no hay plazo mínimo para denunciar una desaparición.

PLAN MAYOR SEGURIDAD

SI ES VÍCTIMA DE UN DELITO O NECESITA AYUDA, LLÁMENOS.

091 POLICÍA NACIONAL

062 GUARDIA CIVIL

DESCÁRGASE **ALERTCOPS** PARA SU SEGURIDAD

www.interior.gob.es www.mds.gob.es

Asimismo, por lo que respecta a las medidas de comunicación y colaboración con el entorno de los mayores, se han computado 15.480 profesionales y 655 de otras instituciones.

La repercusión del Plan en medios de comunicación ha sido razonable, destacando la difusión en la prensa provincial y local, y en menor medida autonómica.

Además, se repartió material divulgativo en cifras de 900 carteles, 55.350 trípticos informativos y 49.900 láminas imantadas, provistos por la Secretaría de Estado de Seguridad para su difusión entre el colectivo de referencia.

Por otro lado, y en colaboración con el Centro Nacional de Desaparecidos (CNDES/Ministerio del Interior), se distribuyeron también un total de 2.300 carteles y 45.000 trípticos bajo el lema 'ALERTCOPS Ayúdanos a encontrarte'.

En definitiva, todos estos datos demuestran el especial cariño y predisposición con el que se trata a este colectivo por parte de la Guardia Civil.



3.1.6. PLAN OPERATIVO DE RESPUESTA POLICIAL AL CONSUMO Y TRÁFICO MINORISTA DE DROGAS EN LAS ZONAS, LUGARES Y LOCALES DE OCIO

Este plan se centra en la reducción de la oferta de drogas a quienes consumen persiguiendo la erradicación de su tráfico, consumo y tenencia en los espacios públicos, aplicándose de forma permanente a las zonas, lugares o locales de ocio y diversión en las fechas y horarios en los que se encuentren ocupados, con especial incidencia en aquellos que tienen mayor problemática.

Es importante señalar que en este plan se hace especial hincapié, en relación con los locales, en la entrada de menores, en los horarios de cierre y en los aforos y en la venta de alcohol a menores.

En relación con la participación ciudadana, se está impulsando la participación de las asociaciones vecinales, de empresarios y empresarias del ramo y de las propias personas afectadas, de tal forma que se adopten medidas preventivas y disuasorias adecuadas.

El número de **servicios realizados** en 2020, en el marco del Plan Operativo de respuesta policial al consumo y tráfico minorista de drogas en las zonas, lugares y locales de ocio, fue de **37.262** y el número de **infracciones administrativas denunciadas** en zonas de ocio fue de **90.300**.

3.1.7. PLAN DIRECTOR PARA LA CONVIVENCIA Y MEJORA DE LA SEGURIDAD EN LOS CENTROS EDUCATIVOS Y SUS ENTORNOS

Mediante la Instrucción 3/2007 de la SES, se puso en marcha el “Plan Director para la Convivencia y Mejora de la Seguridad Escolar⁸³”, para responder de manera coordinada y eficaz a las cuestiones relacionadas con la seguridad de menores y jóvenes en las escuelas y sus entornos. Posteriormente, la Instrucción 7/2013 de la SES actualizó y extendió su objeto, pasando a ser el “Plan Director para la Convivencia y Mejora de la Seguridad en los Centros Educativos y sus Entornos” con carácter hermane. Entre sus objetivos se encuentra la seguridad de menores y jóvenes en la escuela y su entorno, informar y prevenir el acoso escolar, bandas juveniles, drogas y alcohol, vandalismo, violencia sobre la mujer, xenofobia o racismo, así como los riesgos asociados a Internet y las nuevas tecnologías, impulsando la celebración de actividades, charlas y conferencias en los centros escolares por expertos policiales.

En el siguiente cuadro se muestra la actividad llevada a cabo por parte de Guardia Civil en los últimos años referente a estos dos planes:

⁸³ Indicador del GRI.



ACTIVIDADES DE CONVIVENCIA Y MEJORA ESCOLAR – 2017-2020

ACTIVIDADES	EVOLUCIÓN	2017	2018	2019	2020
Acciones en beneficio de la comunidad	-21%	2.986	2.647	2.659	1.151 ⁸⁴
Acciones solidarias	29%	140	114	121	347
Actividades de acercamiento a la sociedad	30%	316	340	482	503
Media diaria de las reuniones mantenidas con colectivos sociales o instituciones sobre cuestiones de seguridad (número)	21%	157	160	150	289
Charlas en centros escolares	-11%	12.412	12.970	13.953	5.071 ⁸⁵
Convenios o acuerdo de colaboración firmados	16%	86	92	114	106

En definitiva, se trata de colaborar con los educadores en la formación de los alumnos para prevenir los delitos que más inciden entre los menores, como son el ciberbullying⁸⁶, el grooming⁸⁷ o el sexting⁸⁸.

3.1.8. LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

La lucha contra la violencia de género (VdG)⁸⁹ viene siendo una prioridad relevante en la actuación de la Guardia Civil, trabajando de manera coordinada con el resto de instituciones públicas y privadas implicadas en la materia, en la idea de que este problema debe abordarse desde diferentes puntos de vista. A pesar del leve descenso del número de mujeres respecto al año anterior (45 casos, 10 menos que en 2019), continúa siendo un grave problema.

⁸⁴ Debido a la disminución de actividad comunitaria, dadas las limitaciones de movilidad establecidas como consecuencia de la Covid-19

⁸⁵ Debido a la disminución de actividad escolar como consecuencia de la Covid-19

⁸⁶ Acoso por la red con el objetivo de intimidar o ridiculizar a la víctima.

⁸⁷ Acercamiento de mayores a menores en la red con fines libidinosos.

⁸⁸ Enviar fotos o imágenes indecentes por la red con objeto de intimidar, amenazar o coaccionar a los receptores de las mismas.

⁸⁹ Indicador del GRI.



La Guardia Civil dedica del orden de 18.000 agentes repartidos por todas las Unidades del Cuerpo, aproximadamente un 20% del total del personal, los cuales acceden a la información que precisan a través del Sistema de seguimiento integral de víctimas de VdG, puesto en funcionamiento por la SES en 2007. Este seguimiento se articula en:

A. Personal dedicado a los casos de VdG:

- Los Puestos de la Guardia Civil tienen la inmediación y atención a las víctimas en sentido genérico.
- Desde 1995 se cuenta con los Puntos de Atención Especializada (PAEs), distribuidos en las Unidades Orgánicas de Policía Judicial (UOPJ) como PAEs provinciales, y en los Equipos Territoriales de Policía Judicial (ETPJ) como PAEs comarcales. Estos PAEs se encuentran compuestos por agentes especializados (EMUMEs) en la atención y protección de las mujeres víctimas de la violencia de género y de los menores. Actualmente la Guardia Civil cuenta con 728 EMUMEs.
- Existe un PAE central (en la Unidad Técnica de Policía Judicial) que realiza el análisis nacional de la casuística, coordina las actuaciones, establece las directrices técnicas de actuación, asesora a los PAEs provinciales y organiza la actualización de la formación de los especialistas. En la actualidad se cuenta con 269 PAEs.

B. Formación en materia de VdG con diferentes niveles de especialización:

- 1^{er} nivel: es el más general. Se imparte en los Centros de Enseñanza dentro de la formación general como Guardia Civil, a través de módulos específicos en los programas de enseñanza que abordan esta problemática desde el punto de vista penal, procesal y de actuación.
- 2^o nivel: de especialización básica como Policía Judicial. Dentro del curso que se realiza en la Escuela de Especialización de la Guardia Civil y en el Centro de Estudios Judiciales del Ministerio de Justicia, se adquiere una formación más profunda en la materia, tanto en el aspecto penal y procesal, como científico y operativo.
- 3^{er} nivel: preparación y especialización como EMUME. Esta etapa de formación se desarrolla mediante jornadas en la Unidad Técnica de Policía Judicial (UTPJ) y su objetivo es conocer y profundizar en la normativa y los



procedimientos de actuación policial bajo el punto de vista de su aplicación específica a la problemática de la mujer como víctima de hechos criminales.

- 4º nivel: actualización. Los EMUMEs hacen un esfuerzo personal por mantenerse actualizados, poniéndose al corriente de modificaciones legislativas y procedimentales.

Además, periódicamente, se celebran unas jornadas de actualización a las que se convoca a los EMUMEs. La actividad se complementa con nuevas investigaciones para mejorar la seguridad de las víctimas en colaboración con otras Instituciones.

C. Colaboración con los Ayuntamientos:

En el ámbito del Convenio Marco de Colaboración, Cooperación y Coordinación entre el Ministerio del Interior y la Federación Española de Municipios y Provincias, en materia de Seguridad Ciudadana y Seguridad Vial, firmado el 20 de febrero de 2007, se suscribió el Protocolo de Colaboración y Coordinación entre las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y los Cuerpos de Policía Local para la protección de las víctimas de la violencia doméstica y de género, el 13 de marzo de ese año.

Los ayuntamientos que así lo consideren pueden adherirse al mismo mediante la suscripción de un Acuerdo de Colaboración, y pueden adherirse al "Sistema de Seguimiento integral de los casos de Violencia de Género" del Ministerio del Interior para una mejor protección de las víctimas.



ACUERDOS DE COLABORACIÓN – VIOLENCIA DE GÉNERO

COMUNIDAD AUTÓNOMA	PROVINCIA	TOTAL
Andalucía	Cádiz	1
	Córdoba	9
	Sevilla	45
	Almería	3
	Granada	2
	Málaga	4
Asturias	Asturias	4
Cantabria	Cantabria	27
Castilla-La Mancha	Cuenca	4
	Toledo	1
	Albacete	8
	Guadalajara	4
Castilla y León	Valladolid	7
	Soria	1
	Salamanca	6
Extremadura	Badajoz	12
	Cáceres	34
	A Coruña	13
	Ourense	7
	Pontevedra	11
Illes Balears	Mallorca	3
La Rioja	Logroño	6
Madrid	Madrid	7
Comunidad Valenciana	Alicante	14
	Castellón	18
	Valencia	17
Navarra	Navarra	5
Islas Canarias	Santa Cruz de Tenerife	4
	Las Palmas de Gran Canaria	12
Murcia	Murcia	4
TOTAL		293

El compromiso de la Guardia Civil contra la violencia de género queda plasmado, entre otros aspectos, en el aumento de los Acuerdos de Colaboración.



El 25 de noviembre se guardó, en la Dirección General de la Guardia Civil, un solemne minuto de silencio en homenaje a las víctimas de la violencia de género, como muestra de respeto y consideración hacia esta lacra.

3.1.9. PROTECCIÓN DE MENORES

La Guardia Civil está muy sensibilizada con los riesgos para la seguridad de menores, colectivo especialmente vulnerable y digno de una protección más acentuada.



En el marco de la Instrucción 1/2009, de la SES, sobre la actuación policial ante la desaparición de menores de edad y otras desapariciones de alto riesgo, se puso en marcha en julio de 2014, el sistema de alertas y colaboración ciudadana a activar en el caso de desaparición de menores, también conocido como Sistema Alerta-Menor Desaparecido. Posteriormente, mediante la Instrucción 2/2018, de la SES, se creó el Centro Nacional de Desaparecidos, como órgano de gestión centralizada para la coordinación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Dentro de este ámbito, la Guardia Civil realiza una especial dedicación con el Grupo de Delitos Telemáticos de la Unidad Central Operativa y los Equipos de Investigación Tecnológica (EDITEs) distribuidos por España. Su actividad se ha visto sensiblemente incrementada con el crecimiento de nuevas tecnologías de la información y comunicación durante la Pandemia de Covid-19.

3.1.10. VÍCTIMAS DEL TERRORISMO

La Guardia Civil, uno de los colectivos más afectados históricamente por el terrorismo de ETA, tiene una especial sensibilidad hacia la barbarie que ha supuesto para nuestra sociedad y los efectos tan negativos que ha tenido en nuestros compatriotas. Para que este fenómeno no caiga en el olvido y para mantener viva la memoria de cuantos dieron su vida en defensa del orden constitucional y de la sociedad democrática, cada año participa, junto con la Fundación Guardia Civil y en colaboración con la Asociación Víctimas del Terrorismo, en la realización de una exposición itinerante por la geografía española para dar a conocer, a través de la fotografía, los efectos tan perniciosos a los que hemos hecho mención.

Las exposiciones que tuvieron lugar durante 2020 fueron:





- Exposición “60 años de Terrorismo en España”, el 03 de noviembre de 2020.

Igualmente, en el Portal de Internet de la Guardia Civil se recoge dentro del área de Colaboración Ciudadana el apartado “Terrorismo”, un espacio preferente dedicado a recoger una breve reseña histórica, documentos de apoyo a las víctimas, enlaces, etc.

Cabe destacar, igualmente, el trabajo en la red social “Twitter”, donde, con el hashtag [#TerrorismoGC](#), se dan a conocer los asesinatos perpetrados contra guardias civiles, en memoria de cada guardia civil que ha sido víctima del terrorismo, 243, haciendo especial hincapié en las 212 víctimas de ETA.

Durante 2020, la Guardia Civil ha participado en los siguientes actos en memoria de las víctimas del terrorismo:

- Día europeo de las víctimas del terrorismo y Acto en Recuerdo de las víctimas de los atentados del 11-M, celebrados el 11 de marzo de 2020
- Acto Conmemorativo en homenaje a las víctimas del terrorismo, celebrado en Madrid el 27 de junio.



- Homenaje de estado a las víctimas del terrorismo celebrado el 16 de julio en Madrid.

3.1.11. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

La Guardia Civil viene trabajando de manera continuada alineando su actuación con las diferentes estrategias y programas internacionales y nacionales, situando la lucha contra la corrupción⁹⁰ dentro de su Plan Estratégico. Para ello, ha venido adaptando sus capacidades y estructuras organizativas y técnicas para acometer adecuadamente la investigación sobre corrupción.

En cuanto a los resultados obtenidos en materia de investigación sobre estas conductas, se destaca la evolución experimentada en cuanto a operaciones explotadas, del modo siguiente:

	2016	2017	2018	2019	2020
Operaciones	110	106	54	45	34

Este indicador se completa con el número de personas detenidas e imputadas por la presunta comisión de cualquiera de esas tipologías delictivas.

⁹⁰ Indicador del GRI G4-S03 Desempeño Social contra la Corrupción.



	2016	2017	2018	2019	2020
Personas detenidas o investigadas	613	686	224	219	324

3.1.12. DELITOS DE ODIO

El artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos señala que: *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, tienen el deber de comportarse fraternalmente los unos con los otros”*. Bajo esta premisa, y los principios fundamentales de nuestra Constitución, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, en el cumplimiento de su mandato constitucional de protección del libre ejercicio de los derechos y libertades, tienen como guía permanente, ser garantes de dichos valores fundamentales, máxime, si tenemos en cuenta que las conductas que atentan contra la igualdad, como los delitos de odio y la discriminación, ponen en serio peligro la normal convivencia.

En este sentido y a grandes rasgos, las denominadas de manera genérica como “conductas de odio⁹¹” comprenden situaciones tipificables como diversos delitos o infracciones administrativas, en las que se atenta contra las personas o la propiedad por su pertenencia o relación con un grupo concreto, por el hecho de que tenga como característica común de sus miembros su “raza”, el origen nacional o étnico, la lengua, el color, la religión, la edad, la discapacidad, la orientación sexual u otro factor similar (agravante art. 22.4⁹²) recogido en el Código Penal.

Resulta imprescindible afrontar esta problemática desde un enfoque orientado a las víctimas, en tanto las mismas suelen pertenecer a colectivos o sectores sociales especialmente sensibles por ser objeto frecuente de incompreensión, marginación o discriminación cultural.

En este sentido, en diciembre de 2014 entró en vigor la Instrucción número 16/2014 de la SES, por la que se aprueba el “Protocolo de Actuación para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad para los Delitos de Odio y Conductas que Vulneran las Normas Legales sobre Discriminación”, que fue modificada debido a diferentes reformas legislativas, mediante la Instrucción número 16/2015, de la SES, y que la Guardia Civil desarrolló en su ámbito de actuación, mediante la Orden de Servicios número 4/2015 de “Actuaciones de la Guardia Civil ante los delitos de Odio” y la Norma Técnica de Funcionamiento 21/2015 sobre “Organización de la respuesta y tratamiento de los delitos de odio en el ámbito de la Guardia Civil”.

Mediante la Instrucción número 1/2018 de la Secretaría de Estado de Seguridad fue creada la **“OFICINA NACIONAL DE LUCHA CONTRA LOS DELITOS DE ODIO”**,

⁹¹ Indicador del GRI.

⁹² 22.4. Cometer el delito por motivos racistas, antisemitas u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo, orientación o identidad sexual, razones de género, la enfermedad que padezca o su discapacidad.



integrada orgánica y funcionalmente en **Dirección General de Coordinación y Estudios**, órgano éste último dependiente del **Secretario de Estado de Seguridad**.

Dicha Oficina publicó un “Plan de Acción de lucha contra los delitos de odio” en el año 2019, y en consonancia con este Plan de Acción cabe resaltar las siguientes actuaciones:

- El desarrollo de un curso de teleformación de “Delitos de Odio” a partir del anterior sobre Racismo, Xenofobia y Delitos de Odio, que actualiza los contenidos e incluye unidades nuevas, como por ejemplo la relativa a Discriminación a colectivos potencialmente vulnerables o los Delitos de odio cometidos a través de internet. Además se han realizado otros dos cursos sobre derechos humanos y ética profesional habiendo sido superados por más de 400 guardia civiles.
- En lo relativo a la formación presencial, durante las Jornadas de formación de especialistas EMUME, se han incluido sesiones para el tratamiento de delitos sobre víctimas sensibles, destacando la participación en una mesa redonda, de asociaciones como Secretariado Gitano, LGTBIPOL y el Observatorio para la Libertad Religiosa y de Conciencia.
- En la misma línea, miembros de la Guardia Civil dentro de la implementación del programa TAHCLE desarrollado por OSCE-ODIHR, han participado en la formación de formadores impartida en sede de la SES, para posteriormente realizar este mismo programa en las diferentes Comandancias de la Guardia Civil.
- Durante el pasado año 2020, miembros del Cuerpo acudieron al curso sobre Discursos de Odio en Internet y en Redes Sociales, impartido a policías de varios países de la UE, en dependencias de la Oficina Nacional de lucha contra los Delitos de Odio, que fue organizado con la colaboración de la Agencia de la Unión Europea para la Formación Policial (CEPOL).
- El 22 de julio, se celebró un acto de presentación del informe “Balance y nuevas medidas en la lucha contra los “Delitos de Odio””.
- Del 9 al 27 de noviembre, se impartió el III Curso sobre delitos de odio y conductas discriminatorias a colectivos vulnerables.
- Por último, conviene recordar que se han incluido módulos de formación en materia de Derechos Humanos y Derechos Fundamentales en todos los planes de estudios, de capacitación y perfeccionamiento, de las diferentes escalas de Oficiales, Suboficiales y Cabos y Guardias.



3.1.13. AUXILIOS Y RESCATES

El carácter benemérito de la Guardia Civil forma parte de su naturaleza desde su creación. En cada naufragio, incendio, inundación, terremoto, epidemia o calamidad pública ocurridos en España se ha podido contar con el socorro y la ayuda de la Guardia Civil.

Ya en el primer Reglamento para el Servicio, de 9 de octubre de 1844, en su art. 32º, se lee:

“En los caminos, en los campos y despoblados, toda partida o individuo de la Guardia Civil cuidará de proteger a cualquier persona que se vea en algún peligro o desgracia, ya prestando el auxilio de la fuerza, ya facilitando el socorro que estuviera a su alcance. Por consiguiente, procurará amparar a todo viajero que sea objeto de alguna violencia; auxiliar a los carruajes que hubiesen volcado o experimentado cualquier contratiempo que los detenga en el camino; recoger los heridos o enfermos que se hallen imposibilitados de continuar su marcha; contribuir a cortar los incendios en los campos o en las casas aisladas, y prestar, en suma, del mejor modo que le fuere posible, todo servicio que pueda conducir al objeto y realce de esta institución, esencialmente benéfica y protectora.”

Consecuente con esta filosofía, que hizo que el 4 de octubre de 1929 se concediera a la Guardia Civil la Gran Cruz de la Beneficencia, obteniendo así el título de Benemérita, la Guardia Civil sigue colaborando activamente en materia de rescate en inundaciones, incendios forestales, etc., colaborando con las Administraciones autonómicas y locales en tareas más propias del ámbito de la protección civil, coordinándose y cooperando con los cuerpos policiales, pensando siempre en dar el mejor servicio al ciudadano.

3.2. ACTUACIÓN EN RELACIÓN CON LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

La Guardia Civil tiene vocación de colaborar con otros organismos⁹³ e instituciones, públicas y privadas, porque entiende que es la mejor manera de cumplir con su servicio a favor de la ciudadanía, fortaleciendo la seguridad del conjunto. Esta voluntad está plasmada de manera específica en el Mapa Estratégico, estableciendo como objetivo en relación a los Grupos de Interés el G03 *“Promover nuevas relaciones con otras organizaciones, agencias y entidades nacionales e internacionales, y fortalecer las existentes.”*

En el cuadro siguiente se recogen todos aquellos instrumentos de colaboración que se suscribieron con otros organismos durante el ejercicio.

⁹³ Indicador del GRI.



INSTRUMENTOS DE COLABORACIÓN SUSCRITOS – 2020

ÁMBITO	NÚMERO	%
Administración Central	1	0,95
Administración Autonómica	6	5,71
Administración Provincial	13	12,38
Administración Local	19	18,10
Universidades	29	25,44
Otros Organismos e Instituciones	31	29,52
TOTAL	99	100

Es importante resaltar la evolución positiva de estos instrumentos jurídicos de la Guardia Civil con otras Instituciones, puesto que indica un mutuo interés, tanto de la sociedad por vincularse con nuestra Institución en diversos ámbitos de colaboración y cooperación como del Cuerpo por ser más consciente de las demandas de estos ámbitos.

3.2.1. COLABORACIÓN EN EL MARCO DE LA SEGURIDAD CIUDADANA

Cabría resaltar el especial esfuerzo que se realiza conjuntamente con los ayuntamientos en materia de seguridad ciudadana en virtud del actual “modelo autorizado” por el Ministerio de Hacienda, de Convenio normalizado entre el Ministerio del Interior (Dirección General de la Guardia Civil) y entre los Entes Locales interesados en su suscripción, que ha venido a sustituir al anterior Convenio Marco de Colaboración, Cooperación y Coordinación entre el Ministerio del Interior y la Federación Española de Municipios y Provincias⁹⁴, en materia de Seguridad Ciudadana y Seguridad Vial, firmado el 20 de febrero de 2007 y sus Protocolos de desarrollo.

Dicho Convenio normalizado, adaptado a la Ley 40/2015, de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público, al igual que el anterior, tiene por objeto establecer el marco normativo general que permita a los Entes Locales, como entidades más próximas a la ciudadanía, una mejor y efectiva participación en el diseño, ejecución y evolución de las políticas de seguridad ciudadana, que se desarrollen en sus respectivos ámbitos territoriales.

Para ello, este Convenio establece los mecanismos adecuados para asegurar una mayor participación y coordinación operativa entre la Guardia Civil, como integrante de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y los Cuerpos de Policía Local que actúen en un mismo término municipal.

Actualmente todos ellos se encuentran en fase de tramitación con los Ayuntamientos interesados los citados convenios normalizados en materia de seguridad ciudadana,

⁹⁴ Indicador del GRI.



que sustituirán a los anteriores no ajustados a la citada Ley 40/2015, suscritos por éstos.

3.2.2. COLABORACIÓN PARA EL MANTENIMIENTO DE NUESTRAS INFRAESTRUCTURAS

Para concluir, habría que mencionar el apoyo que la Guardia Civil recibe de las CCAA y Diputaciones Provinciales, quienes se hacen eco de los problemas que tiene la Guardia Civil para mantener un parque inmobiliario, que cuenta con más de 2.400 inmuebles en funcionamiento, siempre en aras a la consecución de un mejor servicio a los ciudadanos de su comunidad o provincia y mediante su colaboración para la realización de las obras de conservación y reparación de los acuartelamientos, dentro de las disponibilidades económico-financieras de esa Institución.

3.2.3. RELACIONES CON EL DEFENSOR DEL PUEBLO

El Gabinete Técnico es el encargado de tramitar las Quejas e investigaciones que tramita y realiza el Defensor del Pueblo⁹⁵ en relación con nuestra Institución.

A este respecto, hay que añadir que durante el año 2020 fueron recibidos un total de 64 nuevas Quejas e investigaciones, de las cuales el Defensor del Pueblo declaró como conclusas 38. En los cuadros siguientes se recoge la evolución de 2020.

EVOLUCIÓN DE LAS QUEJAS ANTE EL DEFENSOR DEL PUEBLO

2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
87	105	78	68	62	59	83	87	66	95	100	56	70	64

QUEJAS TRAMITADAS EN 2020

Promotor	Recibidas	Pendientes	Contestadas	Finalizadas
Ciudadanía	35	0	8	27
Personal GC	10	0	4	6
Oficio DP	2	0	0	2
Visita Centros de Detención DP MNPT	17	2	11	4
TOTAL	64	2	23	39

⁹⁵ Indicador del GRI.



3.3. ACTUACIÓN EN RELACIÓN CON OTRAS ORGANIZACIONES

La propia naturaleza del servicio que presta el Cuerpo hace que todos los guardias civiles sean un ejemplo de compromiso con la sociedad. No obstante, eso no debe impedir que se quiera profundizar en ese compromiso, ir más allá y avanzar en los nuevos retos que surgen, precisamente del mismo modo que lo hace esa sociedad a la que la Institución sirve.

Es numeroso el personal de Guardia Civil que añaden un plus a sus actuaciones como profesionales y no se quedan únicamente en el cumplimiento de sus funciones, sino que buscan la excelencia en ese cumplimiento, son hombres y mujeres comprometidos con la Guardia Civil, con la sociedad y con el mundo en el que viven.

Si hay algo que caracteriza a la Guardia Civil desde su fundación es precisamente el carácter benemérito, que se refleja no sólo en los numerosos servicios humanitarios que lleva a cabo en el desempeño de sus cometidos, sino también en sus actuaciones solidarias o en beneficio de la sociedad, llevadas a cabo al margen sus obligaciones.

De acuerdo con los datos aportados por las OPC's, durante el pasado año se realizaron 1.151 acciones en beneficios de la comunidad, 503 actividades de acercamiento a la sociedad y un total de 347 acciones solidarias (casi tres veces más que el año anterior), principalmente relacionadas con el voluntariado, las que llevaron a cabo guardias civiles.

Asimismo, tenemos que añadir que se celebraron 5.071 charlas en centros escolares, se llevaron a cabo 3.275 actividades extraordinarias dirigidas a la seguridad de mayores y 2.647 acciones en favor de la sociedad, tales como jornadas de puertas abiertas, exhibiciones, exposiciones o visitas a centros escolares. Estas actividades de las que se beneficia toda la sociedad se han incrementado significativamente en los últimos años.

Al respecto, se enumeran algunas de las acciones solidarias enmarcadas en la RSC⁹⁶ que han tenido mayor impacto a lo largo del año 2020:

⁹⁶ Indicador del GRI.



Calendario solidario en colaboración con la Federación de Bancos de Alimentos (FESBAL)



Por sexto año consecutivo, la Guardia Civil ha llevado a cabo su calendario solidario colaborando con una Asociación, Fundación o ONG con el fin de recaudar fondos para que la misma pueda llevar a cabo proyectos en beneficio de la sociedad.

En esta ocasión ha colaborado con la Federación de bancos de alimentos (FESBAL), una ONG que promueve, impulsa y coordina a los Bancos de Alimentos asociados en la lucha contra el hambre, la pobreza y el desperdicio de alimentos a través de su aprovechamiento y reparto entre las personas más necesitadas, además de otras funciones sociales.

En el calendario participaron componentes de diferentes especialidades de la Guardia Civil junto a personas que colaboran con la ONG.

El calendario se vendió a un precio unitario de 5 euros, y los fondos recaudados se destinaron íntegramente a la ONG FESBAL con el fin de posibilitar que aquellos hogares sin recursos pudieran disponer de alimentos

Entrega de juguetes navideños Sonrisas Solidarias

Una vez más, la Asociación Sonrisas Solidarias y la Guardia Civil aunaron sus fuerzas para que esta Navidad de 2020, de por sí atípica debido a la pandemia COVID, sea más llevadera para niños enfermos. En esta ocasión, personal de la Unidad Especial de Seguridad de la Casa de S.M. el Rey, de la Unidad de Seguridad Ciudadana de la Comandancia de Madrid, y de la Unidad de Protección y Seguridad (UPROSE), han dibujado sonrisas en los niños hospitalizados en el Centro Gregorio



Marañón de la capital, entregándoles unos juguetes que, a buen seguro, hicieron de su Navidad una fiesta un poco más luminosa.

[La Guardia Civil de Sevilla promueve una campaña interna de recogida de alimentos.](#)



Un grupo de guardias civiles de la Comandancia de Sevilla llevaron a cabo una campaña de recogida de alimentos, que finalizó el pasado día 24 de noviembre, con el fin de colaborar con el Banco de Alimentos y poder ayudar a familias sin recursos.

En total se han recogido unos 4.000 kilos de alimentos, principalmente alimentos infantiles como leches de continuación, cereales, zumos, etc..., además de legumbres, leche, pasta, arroz, aceite, entre otros.

Algunas empresas como Arrocerías Herba, se han sumado y han donado varios paneles con arroz y pasta

[Campaña de recogida de tapones en la Comandancia de A Coruña para ayudar a Hugo, un niño de 6 años con la enfermedad de Dent.](#)

La Comandancia de A Coruña, en unión a la Sociedad Deportiva Esclavitud de Padrón, se ha sumado a la recogida de tapones para financiar la investigación de la enfermedad de Dent que actualmente sufre el pequeño Hugo, de 7 años de edad y vecino de la localidad coruñesa de Brión. Durante el mes de julio se ha hecho entrega a la familia de Hugo del tercer cargamento de tapones solidarios recaudados.

Desde que se pusiera en marcha esta campaña, todos los puestos y dependencias de la Guardia Civil de la provincia de A Coruña tienen su contenedor de recogida, y a pesar de haber estado en el estado de alarma, las bolsas y cajas de tapones no han parado de llegar a los almacenes de la Comandancia para su posterior entrega a la familia del pequeño.

La enfermedad de Dent es una enfermedad rara de carácter hereditario y origen genético, debida a una mutación en un gen localizado en el cromosoma X. Afecta a los riñones, concretamente al túbulo renal, provocando proteinuria, hipercalciuria, nefrolitiasis, nefrocalcinosis e insuficiencia renal crónica.

[La Asociación Guardias Civiles Solidarios, premiados por su aplicación "Buscando Vida".](#)

El día 6 de marzo la Fundación Europea QSD Global entregó a la Asociación Guardias Civiles Solidarios (AGCS) el premio a la mejor aplicación tecnológica por



"Buscando Vida", en un acto que se celebrará en el Congreso de los Diputados con motivo del día 9M (Día de las Personas Desaparecidas sin causa aparente).

"Buscando Vida" es una aplicación que se descarga en los sistemas Android, por el momento, desarrollada por un profesor de informática granadino bajo la supervisión de la AGCS. Dicha aplicación permite enviar datos en tiempo real de un número ilimitado de voluntarios que a pie o en otros medios revisan una zona a batir. Los datos de su posición actual y del recorrido que han efectuado se van uniando en tiempo real al mapa de Google Earth que previamente se ha dibujado. De esta manera, se conoce que terreno se ha batido, por parte de quién y cuál es la zona real que queda por visualizar.

Con la información que se obtiene siempre se sabrá perfectamente si la zona ha sido revisada completamente o no, ofrece la certeza de si el voluntario regresó o no tras realizar su trabajo, garantizando la seguridad de los participantes.

La APP ha sido probada en varios supuestos reales de dispositivos de búsqueda y se ha podido verificar que, efectivamente, es una herramienta sencilla, muy potente y efectiva que además da la visión real de las rutas realizadas por los voluntarios.

RESULTADOS #GComprometidos

A través del buzón de sugerencias, se han publicado propuestas a las cuales se les ha dado oportuna respuesta y así ha quedado publicado en el siguiente enlace:

http://www.intranet.gc/export/sites/guardiaCivil/es/institucional/responsabilidad_social_corporativa/Buzon_de_sugerencias/index.html

En cuanto a la puesta en marcha de iniciativas solidarias derivadas, en muchos casos directa o indirectamente de las propuestas anteriores, puede accederse a su contenido a través de los siguientes enlaces para las "iniciativas en marcha" y para las iniciativas ya realizadas:

http://www.intranet.gc/export/sites/guardiaCivil/es/institucional/responsabilidad_social_corporativa/iniciativas_en_marcha.html

http://www.intranet.gc/export/sites/guardiaCivil/es/institucional/responsabilidad_social_corporativa/iniciativa_solidaria/index.html

3.3.1. COLABORACIÓN CON EL SECTOR DE LA SEGURIDAD PRIVADA

También es importante resaltar la colaboración que tiene la Guardia Civil con el sector de la seguridad privada. A través de:



- Programa *Coopera*⁹⁷ entre la Guardia Civil y las entidades de seguridad privada con vistas a integrar sus servicios y potenciar sus capacidades, en beneficio de la seguridad global.

En el año 2020 debido a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 las colaboraciones presenciales se han reducido a los mínimos imprescindibles. Aún así, se ha mantenido muy activa la colaboración permanente y directa vía telemática desarrollada con las casi 700 entidades de seguridad privada adheridas a este Programa a finales del año 2020.

Durante este año, se han organizado de forma presencial dos grupos de coordinación, uno con el sector energético y otro con entidades financieras. Así mismo se realizaron numerosas reuniones, intervenciones en la radio, así como en jornadas, seminarios y foros varios. Además, se han difundido 12 boletines informativos.

Por otro lado, tras la aprobación de la Instrucción 5/2020, de la Secretaría de Estado de Seguridad, por la que se puso en marcha un protocolo de Denuncias “in Situ”, con apoyo telemático para determinados delitos leves, se ha establecido comunicación y se han realizado trámites con diferentes entidades comerciales (distribución alimentación y logística) a nivel nacional al objeto de firmar el documento de adhesión y la puesta en funcionamiento del citado protocolo.

- Programa *Plus Ultra* con el que se pretende mejorar la seguridad interna de las empresas españolas que se establezcan o abran líneas de negocio en el extranjero.

Durante el año 2020, diversas organizaciones, entre el centenar de entidades adheridas al Programa, solicitaron contactos con el agregado del Ministerio del Interior de países extranjeros, para interesarse por la situación de estos países a la hora de establecer allí líneas de negocio, que fueron atendidas convenientemente.

- Premios *Duque de Ahumada a la Seguridad Corporativa* con el objetivo de reconocer el mérito de aquellas corporaciones que destaquen por su atención especial a la seguridad y que cuenten con una visión que trascienda a los propios intereses corporativos. Estos premios disponen de cuatro modalidades: Excelencia en Seguridad Corporativa, Mejor acción exterior, Mejor trayectoria de colaboración y Mejor acción de difusión de la cultura de seguridad.

⁹⁷<https://www.guardiacivil.es/es/servicios/seguridadprivada/colaborasegupriva/plancoopera/index.html>.



3.3.2. CAMPAÑAS DE COLABORACIÓN DE LA AGRUPACIÓN DE TRÁFICO CON ONGs PARA SENSIBILIZAR A LOS CONDUCTORES



La situación excepcional producida por la pandemia provocada por el COVID-19, el estado de alarma, las limitaciones de movilidad y demás restricciones impuestas, ha limitado de manera considerable las colaboraciones de la Agrupación de Tráfico en todos los aspectos tal y como se venía haciendo.

Si bien una parte importante de la actividad operativa de la Agrupación de Tráfico se ha

dirigido a la aplicación de las medidas para el control de la transmisión del virus, no ha dejado de desarrollar sus misiones específicas, pese a que la circulación de vehículos se ha visto considerablemente reducida durante 2020.

Siguen siendo importantes las campañas desarrolladas por la Dirección General de Tráfico para la concienciación de los conductores en el cumplimiento de las normas de circulación, especialmente aquellas que más influencia tienen como causa directa en los siniestros viales (alcohol, drogas, velocidad, uso del teléfono móvil, otras distracciones, somnolencia, neumáticos, etc.) y aquellas otras infracciones que tienen como consecuencia un resultado más lesivo si se llega a producir el siniestro vial (uso del cinturón, sistemas de retención infantil, caso de protección en las motocicletas, etc.).

Por ello, la Agrupación de Tráfico de la Guardia Civil colabora en la intensificación de la vigilancia y denuncia de estas infracciones durante el desarrollo de las campañas. No obstante, durante el año 2020, como consecuencia de las restricciones provocadas por la pandemia, no se han realizado la presentación a los medios de comunicación de las campañas, como ha venido ocurrido en años anteriores. Tras la vuelta a la normalidad, debido a la importancia que tiene la concienciación para el exacto cumplimiento de las normas de circulación, se seguirán realizando.

Por el mismo motivo, se ha reducido la colaboración con otras entidades y organismos que, en condiciones normales, se venían realizando: colegios, Unidades de las Fuerzas Armadas, Policías Locales, empresas privadas, centros de mayores, clubs ciclistas, etc.





Mención aparte se debe realizar con respecto al programa “Control de carreteras”, que se sigue emitiendo en la cadena DISCOVERY MAX con gran éxito de audiencia. En este programa se aborda el trabajo realizado por los miembros de la Agrupación de Tráfico, situaciones reales ocurridas durante el servicio que abarcan a todos los aspectos de las misiones que desarrollan.

Con este programa se pretende, además de poner de manifiesto el servicio de los miembros de la Agrupación de Tráfico a favor de la seguridad vial y el auxilio a los ciudadanos en los casos que sea necesario, sensibilizar a los ciudadanos en general sobre la propia seguridad vial, ya que a todos nos afecta como conductores, peatones, ocupantes o cualquier otra modalidad de usuario de la vía, y el cumplimiento de las normas de circulación.



3.4. ACTUACIÓN EN RELACIÓN CON EL PERSONAL QUE COMPONE LA GUARDIA CIVIL

Desde el Instituto se entiende que el conjunto de personas, que forman parte de la organización tienen unas necesidades y expectativas, que es necesario atender. Básicamente, estamos hablando de guardias civiles, aunque también es preciso tomar en consideración a todas aquellas personas que con su quehacer diario contribuyen a hacer de la Guardia Civil una organización de la que una gran parte de la ciudadanía se siente cada vez más orgullosa.

En las relaciones desde la Institución con los guardias civiles cobran especial importancia: el Consejo de la Guardia Civil, al que se ha hecho mención en el Tema 2 apartado 1. “Diálogo Social y Negociación Colectiva”; la Oficina de Atención al Guardia Civil⁹⁸; y finalmente, las propias asociaciones profesionales de guardias civiles, a las que luego nos referiremos. Todo ello nos permite conocer cuáles son sus concretas necesidades y expectativas, a la que se pretende dar la mejor cabida institucional.

3.4.1. OFICINA DE ATENCIÓN AL GUARDIA CIVIL

Es una dependencia abierta para todo el personal, ya que no hay limitaciones en los canales de comunicación para dirigirse a ella, pudiéndose hacer tanto de forma oral o escrita, como presencial o mediante comunicación telefónica. Se trata de una Oficina de orientación. Sus contestaciones no constituyen resolución de recursos, ni condicionan las decisiones de los órganos de gestión, pretendiendo mediante la solución de las consultas planteadas, informar al personal del Cuerpo sobre la normativa vigente aplicable a los temas objeto de cada una de ellas.

⁹⁸ Indicador del GRI.



Las materias que pueden consultarse en la Oficina de Atención al Guardia Civil son:

- Normativa interna de aplicación.
- Trámites y procedimientos administrativos de carácter general.
- Proyectos normativos en curso.
- Ayudas incluidas en el Plan de Acción Social, contenido, plazos y forma de solicitud.
- Acciones formativas y cursos convocados.
- Fechas previstas de anuncios de vacantes y de resolución de destinos.
- Campañas preventivas de salud a favor de los miembros del Cuerpo.
- Atención a situaciones laborales propias de la mujer.
- Actividades culturales y deportivas organizadas en el seno de la Institución.
- Convenios de los que resulte un beneficio directo para el personal y, singularmente, los que ofrezcan puestos de trabajo para personal en reserva.
- Oferta de puestos de trabajo en organizaciones internacionales.

También atiende las cuestiones dirigidas al actual Comité para la Igualdad efectiva de mujeres y de hombres en la Guardia Civil, que actúa como Oficina de Apoyo al Consejo de la Guardia Civil. A continuación se recogen las consultas recibidas durante el año 2020.

OFICINA DE ATENCIÓN AL GUARDIA CIVIL CONSULTAS

CONSULTAS TOTALES	HOMBRE	MUJER	CONSULTAS TELEFÓNICAS	PRESENCIAL	ESCRITA
2.979	2.764	215	2.404	54	521

Los temas que más preocuparon durante 2020 a quien forma parte de la Guardia Civil de acuerdo con sus consultas versaron sobre Jornadas y Horarios, Destinos y situaciones Administrativas, Vacaciones, permisos y licencias y Formación.

Asimismo, con el objetivo de facilitar el conocimiento de las medidas de conciliación en vigor en nuestra Institución y las normas que las amparan, se actualizó la “Guía de conciliación” de la Guardia Civil, en la cual, dividida por temática, se recopiló la normativa que regula cada asunto y una serie de preguntas frecuentes, para facilitar su comprensión.

3.4.2. LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES DE LA GUARDIA CIVIL

La Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil, configuró las asociaciones profesionales de guardias civiles con la finalidad principal de satisfacer los intereses sociales, económicos y profesionales de sus asociados y de realizar actividades sociales que



favorezcan la eficiencia en el ejercicio de la profesión y la deontología profesional de sus miembros.

El título VI de la Ley Orgánica recoge el marco de constitución de las asociaciones profesionales y el contenido esencial de sus derechos de organización y actividad. En algunos casos se regulan las condiciones de su ejercicio de manera amplia y concreta y en otros se delimita el contorno conforme al cual han de ser puestos en práctica.

Con la cobertura proporcionada por la Ley Orgánica 11/2007, se han ido aprobando disposiciones e instrucciones, que aseguran el desempeño de los derechos citados, ordenan su funcionamiento y establecen lo necesario para hacer posible el cumplimiento de los fines atribuidos a las asociaciones profesionales de guardias civiles.

La aplicación de estas normas, ha permitido que la existencia y funcionamiento de las asociaciones profesionales de guardias civiles y las labores, que llevan a cabo relacionadas con la representación, hayan quedado plenamente normalizadas e incorporadas al conjunto de ámbitos organizativos en los que pueden tener incidencia para el logro de sus fines.

Todo ello, se ha efectuado en estrecha conexión con el funcionamiento del Consejo de la Guardia Civil⁹⁹, constituido como órgano colegiado de representación de los guardias civiles, creado para mejorar las condiciones profesionales de sus integrantes, así como el funcionamiento del Cuerpo.

En cuanto a las asociaciones profesionales, se habilitó el registro especial para su constitución e inscripción mediante Orden INT/3939/2007, de 28 de diciembre, y se desarrolló su funcionamiento con la Instrucción 3/2008, de 9 de mayo, del Secretario de Estado de Seguridad.

Asimismo, se aprobó la Orden General 13/2007, de 3 de diciembre, para el ejercicio de ciertos derechos reconocidos en la Ley Orgánica 11/2007, y la Resolución de la Dirección General, de 30 de noviembre de 2009, para llevar a cabo reuniones entre jefes de unidad y representantes asociativos y habilitar dependencias oficiales para sus fines, aunque ambas posibilidades no se prevén expresamente en la Ley Orgánica.

Con el marco habilitado mediante la Orden INT/1715/2013, de 18 de septiembre, las asociaciones profesionales están recibiendo anualmente subvenciones públicas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, con la certeza de que la financiación, constituye un eje clave de contribución al funcionamiento de las organizaciones de este tipo.

Igualmente, se reconoció la disponibilidad de tiempos y permisos para ejercer la labor representativa, que inicialmente se otorgó a los Vocales del Consejo y que se

⁹⁹ Indicador del GRI.



fue extendiendo de forma progresiva al conjunto de representantes, flexibilizando su distribución y disfrute.

La Instrucción número 1/2015, de la Dirección General de la Guardia Civil, por la que se regula el régimen de tiempo mensual y permisos de los representantes de las asociaciones profesionales que cuenten con vocales en el Consejo de la Guardia Civil, y de los vocales que en representación de los guardias civiles integran el mismo que rige en la actualidad, y que permite, una amplia disponibilidad de tiempos que garantizan la representatividad asociativa de las diferentes escalas en todo el territorio nacional.

Las asociaciones profesionales que cuentan con vocales en el Consejo se elevan de 6 a 8, siendo las siguientes:

- La Asociación Profesional Pro-Guardia Civil (APROGC), que obtiene 1 vocal por la Escala de Oficiales, en la que ha tenido un apoyo del 72,33% en su Escala, **lo que supone un 1,57% del total del electorado.**
- La asociación profesional Unión de Oficiales (UO), que obtiene 1 vocal por las Escalas de Oficiales de la Ley 42/99, en la que ha tenido un apoyo del 86,08% en su Escala, **lo que supone un 4,47% del total del electorado.**
- La Asociación Profesional de la Escala de Suboficiales de la Guardia Civil (ASESGC), que obtiene 2 vocales por la Escala de Suboficiales, en la que ha tenido un apoyo del 84,36% en su Escala, **lo que supone un 1,57% del total del electorado.**
- La Asociación Unificada de la Guardia Civil (AUGC), que obtiene 7 vocales por la Escala de Cabos y Guardias, en la que ha tenido un apoyo del 60,59% en esa Escala, **lo que supone un 20,99% del total del electorado.**
- La Asociación Española de Guardias Civiles (AEGC), que obtiene 1 vocal por la Escala de Cabos y Guardias, en la que ha tenido un apoyo del 13,25% en su Escala, **lo que supone un 4,99% del total del electorado.**
- La asociación profesional Unión de Guardias Civiles (UniónGC), que obtiene 1 vocal por la Escala de Cabos y Guardias, en la que ha tenido un apoyo del 8,09% en su Escala, **lo que supone un 2,80% del total del electorado.**
- La Asociación Profesional de Cabos de la Guardia Civil (APC-GC), que obtiene 1 vocal por la Escala de Cabos y Guardias, en la que ha tenido un apoyo del 6,73% en su Escala, **lo que supone un 2,30% del total del electorado.**
- La asociación profesional Independientes de la Guardia Civil (IGC-GC), que obtiene 1 vocal por la Escala de Cabos y Guardias, en la que ha tenido un apoyo del 4,99% en su Escala, **lo que supone un 1,74% del total del electorado.**



A lo largo del año 2020, en el ámbito del Consejo de la Guardia Civil, se celebraron cuatro sesiones de Pleno Ordinario, 4 Comisiones Preparatorias, 4 Comisiones de Normativa y Estatuto Profesional, 4 Comisiones de Riesgos Laborales y Aspectos Relacionados, y 18 grupos de trabajo; se emitieron 6 certificaciones de normas y se tramitaron un total de 7.959 propuestas y sugerencias de miembros de la Guardia Civil.

4. CALIDAD DE LOS SERVICIOS

Para su análisis durante 2020 se han considerado los programas del Real Decreto 951/2005, de 29 de julio, por el que se establece el marco general para la mejora de la calidad en la Administración General del Estado, de Cartas de Servicios¹⁰⁰ y las Quejas y Sugerencias.

4. INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Para el cumplimiento del sistema de gestión de calidad de los servicios que la Guardia Civil presta a la ciudadanía, se establecieron los siguientes indicadores:

- Número de quejas o reclamaciones recibidas que coinciden con un caso de atención al ciudadano resuelto en 24 horas del día, los 7 días de la semana.
- Medición de la satisfacción manifestada por los usuarios sobre la información sobre condiciones de seguridad.
- Medición de la satisfacción de los usuarios de los servicios de protección a la ciudadanía.
- Número anual de quejas de alcoholismo y drogas resueltas en materia de seguridad vial.
- Número anual de quejas y reclamaciones sobre situaciones de riesgo o siniestro doméstico.
- Número de Puntos de Atención a la Ciudadanía (PAC) atendidos para atender a las necesidades de los colectivos más vulnerables.
- Número anual de visitas de atención a los usuarios y clientes en materia de prevención por diversos riesgos en el ámbito doméstico y su entorno inmediato.
- Número anual de acciones informativas o divulgativas realizadas en materia de seguridad ciudadana o la ciudadanía.
- Número de unidades informadas con datos de riesgo doméstico y envío de personal de custodia o protección de riesgo doméstico.
- Porcentaje de quejas, sugerencias y reclamaciones contestadas en un máximo de 48 horas hábiles.
- Porcentaje de contestaciones por escrito efectuadas por el OJD de la Inspección y Atención al Ciudadano en el primer intento o a las primeras.
- Medición de las quejas y reclamaciones con el objetivo de mejorar o de prevenir en el curso de la investigación abierta y consecución de actuaciones para garantizar la seguridad.

En relación al seguimiento de los compromisos de calidad, este informe tiene carácter de información. La Guardia Civil informa al usuario de manera clara y sencilla de su Portal de Información al Usuario y uso del grado de cumplimiento de los compromisos de los servicios de atención al usuario y de las medidas de satisfacción de los usuarios de la Guardia Civil, así como los resultados de años anteriores correspondientes a este informe.

5. MEDIDAS DE TENDENCIA

El presente documento que no se trata de un informe de compromisos declarados en la presente Carta de Servicios, sino de las medidas de mejora que se han adoptado en el curso de 2019, mediante el cual se han ejecutado las acciones de mejora de los servicios de atención al usuario y aumento de la satisfacción de los usuarios de la Guardia Civil en el ámbito de la seguridad ciudadana y prevención de riesgos domésticos.

El seguimiento de las reclamaciones por cumplimiento de los compromisos declarados en esta Carta de Servicios por parte de la Inspección y Atención al Ciudadano de la Guardia Civil, como medida de seguimiento de la ejecución de los compromisos declarados en esta Carta, se centrará por medio del seguimiento de los datos de satisfacción de los usuarios que permitan la generación por parte de la Guardia Civil de acciones que permitan el cumplimiento de la declaración de los compromisos de los servicios de atención al usuario.

Según el artículo 10 del Real Decreto 951/2005, en ningún caso podrá exigir la responsabilidad por parte de la Administración.

6. UNIDAD RESPONSABLE

La unidad responsable de la presente Carta de Servicios es el Cuadrante Técnico de la Guardia Civil.

- Teléfono: 91 514 40 46
- Fax: 91 334 45 74
- Correo electrónico: og.guardiacivil@icg.gob.es
- Dirección postal: C/ Guardia Civil, 112. Edificio L2ª planta, 28071 - Madrid.

4.1. CARTAS DE SERVICIO

Con la finalidad de mantener unos estándares de calidad exigibles por la ciudadanía a lo largo del tiempo, hay que destacar la actualización de la Carta de Servicios, del año 2003. Por Resolución de 4 de febrero de 2019, de la Subsecretaría del Ministerio del Interior, se aprueba la actualización de la Carta de Servicios de la Guardia Civil, para los años 2018-2021, siendo publicada en el Boletín Oficial del Estado número 42, de fecha 18 de febrero de 2019. En ella se profundiza en la exigencia de calidad en el servicio que presta la Institución estableciendo dos tipos de compromisos: unos, dirigidos al conjunto de la ciudadanía y los grupos de interés; otros, dirigidos directamente a las personas usuarias.

¹⁰⁰ Indicador del GRI.



El resultado correspondiente a 2020 de los compromisos adquiridos, según la actualización de la Carta de Servicios de la Guardia Civil aprobada para el periodo 2018-2021, se refleja en el Cuadro de Seguimiento siguiente:

CUADRO DE SEGUIMIENTO DE LA CARTA DE SERVICIOS GUARDIA CIVIL (2019-2021) AÑO 2020					
MINISTERIO DEL INTERIOR ÓRGANO U ORGANISMO: Dirección General de la Guardia Civil					
UNIDAD O SERVICIO: Guardia Civil					
COMPROMISO	INDICADOR	VALOR	LOGRO	CAUSAS	MEDIDAS
Mantener nuestro despliegue territorial como máxima expresión de la proximidad y cercanía al ciudadano. En concreto con nuestras 219 dependencias oficiales, que cuentan con un área de atención al ciudadano abierta las 24 horas del día, los 7 días de la semana.	Número de dependencias oficiales que cuentan con un área de atención al ciudadano abierta las 24 horas del día, los 7 días de la semana	220	100%	Cumplida la meta propuesta para el ejercicio	
Mantener una media de 75 reuniones diarias con colectivos sociales o instituciones sobre cuestiones de seguridad.	Media diaria de las reuniones mantenidas con colectivos sociales o instituciones sobre cuestiones de seguridad	289	100%	Se ha registrado un incremento, debido a la labor realizada por el COVID (centros de salud, entidades locales, residencias de mayores, etc.)	
Reforzar el servicio preventivo como principal herramienta de protección de la ciudadanía, realizando un número superior a los 6.000 servicios de patrulla diarios.	Media diaria de los servicios de patrulla realizados para dar protección a la ciudadanía	7.610	100%	Cumplida la meta propuesta para el ejercicio	
Mejorar los servicios preventivos en materia de seguridad vial, contribuyendo así a una mejor protección de todos los usuarios de las vías realizando un número superior a los 5.000.000 de pruebas de alcoholemia y drogas al año.	Número anual de pruebas de alcoholemia y drogas realizadas en materia de seguridad vial	3.170.009	63%	El descenso en el número de pruebas se debe a las restricciones a la movilidad y reorientación dispositivos con motivo del COVID	
Mantener el número de servicios humanitarios, como una de las principales expresiones del carácter benemérito de la Guardia Civil, auxiliando al ciudadano cuando así lo requiera, con una media anual de 160.000 auxilios y rescates.	Número anual de auxilios y rescates realizados en situaciones de urgencia y/o necesidad	273.047	100%	Cumplida la meta propuesta para el ejercicio	
Mantener el número de 276 Puntos de Atención Especializada (PAE) de que dispone la Guardia Civil para tratar los casos que afectan a los colectivos más vulnerables, como son los hechos delictivos acontecidos en	Número de Puntos de Atención Especializada (PAE) existentes para atender a las necesidades de los colectivos más vulnerables	269	97%	El número de PAE,s ha disminuido con motivo de los procesos de reestructuración de los Equipos	No ha supuesto pérdida de potencial.



**CUADRO DE SEGUIMIENTO DE LA CARTA DE SERVICIOS GUARDIA CIVIL (2019-2021)
AÑO 2020**

MINISTERIO DEL INTERIOR ÓRGANO U ORGANISMO: Dirección General de la Guardia Civil

UNIDAD O SERVICIO: Guardia Civil

COMPROMISO	INDICADOR	VALOR	LOGRO	CAUSAS	MEDIDAS
el ámbito familiar, la violencia de género, la delincuencia juvenil, el tráfico de seres humanos con fines de explotación sexual y la pornografía infantil por Internet.				Territoriales de Policía Judicial (ETPJ).	
Mantener el número de 200.000 servicios anuales que se prestan en el entorno de los centros educativos y las áreas recreativas frecuentadas por los jóvenes, para prevenir la venta de droga y su consumo en público.	Número anual de servicios de vigilancia en centros escolares y áreas recreativas frecuentadas por jóvenes para prevenir el tráfico de drogas y su consumo en público	629.710	100%	Cumplida la meta propuesta para el ejercicio	
Realizar un mínimo de 12.000 acciones informativas o divulgativas anuales en materia de seguridad, dirigidas a la ciudadanía.	Número anual de acciones informativas o divulgativas anuales en materia de seguridad dirigidas a la ciudadanía	34.971	100%	Se ha registrado un incremento, debido a la labor desempeñada a consecuencia de la COVID (centros de salud, entidades locales, residencias de mayores, etc.)	
Realizar una media de, al menos, 2 reuniones diarias con los diferentes organismos públicos y entidades privadas dedicadas a la protección mediante una mayor colaboración y actuación más coordinada.	Número de reuniones mantenidas con organismos públicos y entidades privadas dedicadas a la protección del medio ambiente	1.282	100%	Cumplida la meta propuesta para el ejercicio	
Contestar las quejas, sugerencias y felicitaciones recibidas en un plazo máximo de 18 días hábiles, desde su entrada en la Unidad afectada.	Porcentaje de quejas, sugerencias y felicitaciones contestadas en un máximo de 18 días hábiles	95,18%	95,18%	Durante los meses de marzo a junio, ambos incluidos, debido al estado de alarma, los plazos estuvieron interrumpidos por la administración, generando un incremento de las anotaciones contestadas en más de 18 días. Si se excluyesen los datos de esos 4 meses, el resultado ascendería a 96,87%.	
Contestar por escrito, en un plazo inferior a cinco días	Porcentaje de contestaciones por	100%	100%	Cumplida la meta propuesta para el	



CUADRO DE SEGUIMIENTO DE LA CARTA DE SERVICIOS GUARDIA CIVIL (2019-2021) AÑO 2020					
MINISTERIO DEL INTERIOR ÓRGANO U ORGANISMO: Dirección General de la Guardia Civil					
UNIDAD O SERVICIO: Guardia Civil					
COMPROMISO	INDICADOR	VALOR	LOGRO	CAUSAS	MEDIDAS
hábiles, los requerimientos que por esa vía sean planteados ante la Oficina de Información y Atención al Ciudadano, sobre las competencias, misiones y funciones de la Guardia Civil. Si la consulta se refiere a su participación en el proceso selectivo o sobre la formación en la Guardia Civil y se efectuara telefónicamente se le contestará en el acto.	escrito efectuadas por la Oficina de Información y Atención al Ciudadano en un plazo inferior a 4 días hábiles			ejercicio	
Realizar un mínimo de dos entrevistas y visitas a las víctimas de violencia de género en el curso de las investigaciones y actuaciones que se realicen para garantizar su seguridad.	Media de las entrevistas y visitas efectuadas con las víctimas de violencia de género en el curso de la investigación abierta y actuaciones desarrolladas para garantizar su seguridad	8,08	100%	Cumplida la meta propuesta para el ejercicio	

En cuanto a la Carta de Servicios Electrónicos, recoge los servicios que presta la Guardia Civil a través del Portal de Internet, la Sede Electrónica, las Redes Sociales (YouTube, Twitter, Facebook, Flickr, Tumblr, Instagram) y la Oficina de Información y Atención al Ciudadano (OIAC), así como los compromisos asumidos más allá de las obligaciones legales que nos afectan. La primera Carta fue aprobada mediante Resolución, de fecha 25/07/2012 (BOE. número 190, fecha 09/08/2012) de la Subsecretaría de Interior y es fruto de la importancia que están cobrando los servicios que nuestra Institución presta a través de los medios electrónicos.

El resultado correspondiente a 2020 de los compromisos adquiridos, según la actualización de la Carta de Servicios de la Guardia Civil aprobada para el periodo 2018-2021, se refleja en el Cuadro de Seguimiento siguiente:

CUADRO DE SEGUIMIENTO DE LA CARTA DE SERVICIOS ELECTRÓNICOS (2019-2021) AÑO 2020					
MINISTERIO DEL INTERIOR ÓRGANO U ORGANISMO: Dirección General de la Guardia Civil					
UNIDAD O SERVICIO: Guardia Civil					
COMPROMISO	INDICADOR	VALOR	LOGRO	CAUSAS	MEDIDAS
Las incidencias por mantenimiento que impliquen la	Porcentaje de incidencias por		100%	Cumplida la meta propuesta para el	



**CUADRO DE SEGUIMIENTO DE LA CARTA DE SERVICIOS ELECTRÓNICOS (2019-2021)
AÑO 2020**

MINISTERIO DEL INTERIOR ÓRGANO U ORGANISMO: Dirección General de la Guardia Civil

UNIDAD O SERVICIO: Guardia Civil

COMPROMISO	INDICADOR	VALOR	LOGRO	CAUSAS	MEDIDAS
inoperatividad del Portal de Internet o de la Sede Electrónica serán comunicadas con una antelación mínima de 24 horas.	mantenimiento que impliquen inoperatividad del Portal o de la Sede Electrónica comunicadas con una antelación de 24 horas.			ejercicio	
Corregir los errores de contenido detectados y comunicados por los usuarios en el plazo máximo de 2 días hábiles.	Porcentaje de errores de contenido que hayan sido corregidos en el plazo de 2 días hábiles desde su detección y comunicación por parte de los usuarios.		100%	Cumplida la meta propuesta para el ejercicio	
Contestar las quejas, sugerencias y felicitaciones recibidas por vía electrónica en la Oficina de Atención e Información al Ciudadano en un plazo máximo de 18 días hábiles, desde su entrada en la Unidad afectada.	Porcentaje de quejas contestadas en un plazo máximo de 18 días hábiles, desde su entrada en la Unidad afectada.		100%	Cumplida la meta propuesta para el ejercicio	
Contestar las quejas, sugerencias y felicitaciones recibidas por vía electrónica en la Oficina de Atención e Información al Ciudadano en un plazo máximo de 18 días hábiles, desde su entrada en la Unidad afectada.	Porcentaje de sugerencias contestadas en un plazo máximo de 18 días hábiles, desde su entrada en la Unidad afectada.		100%	Cumplida la meta propuesta para el ejercicio	
Contestar las quejas, sugerencias y felicitaciones recibidas por vía electrónica en la Oficina de Atención e Información al Ciudadano en un plazo máximo de 18 días hábiles, desde su entrada en la Unidad afectada.	Porcentaje de felicitaciones contestadas en un plazo máximo de 18 días hábiles, desde su entrada en la Unidad afectada.		100%	Cumplida la meta propuesta para el ejercicio	
Publicar información de relevancia en las diferentes redes sociales en las que está presente con un mínimo de 15 tweets diarios en Twitter, 2 imágenes diarias en Instagram, 1 post diario en Facebook y 3 videos semanales en YouTube.	Media diaria de posts publicados en Facebook.	0,7	70%		
Publicar información de relevancia en las diferentes redes sociales en las que está presente con un mínimo de 15 tweets diarios en Twitter, 2 imágenes diarias en Instagram, 1 post diario en Facebook y 3	Media diaria de imágenes publicadas en Instagram.	1,4	70%		



**CUADRO DE SEGUIMIENTO DE LA CARTA DE SERVICIOS ELECTRÓNICOS (2019-2021)
AÑO 2020**

MINISTERIO DEL INTERIOR ÓRGANO U ORGANISMO: Dirección General de la Guardia Civil

UNIDAD O SERVICIO: Guardia Civil

COMPROMISO	INDICADOR	VALOR	LOGRO	CAUSAS	MEDIDAS
videos semanales en YouTube.					
Publicar información de relevancia en las diferentes redes sociales en las que está presente con un mínimo de 15 tweets diarios en Twitter, 2 imágenes diarias en Instagram, 1 post diario en Facebook y 3 videos semanales en YouTube.	Media diaria de tweets publicados en Twitter.	10	67%		
Publicar información de relevancia en las diferentes redes sociales en las que está presente con un mínimo de 15 tweets diarios en Twitter, 2 imágenes diarias en Instagram, 1 post diario en Facebook y 3 videos semanales en YouTube.	Media semanal de vídeos publicados en Youtube.	3	100%	Cumplida la meta propuesta para el ejercicio	

Por Resolución de 26 de junio de 2020, de la Subsecretaría, por la que se aprueba la actualización de la Carta de Servicios de la Intervención de Armas y Explosivos de la Dirección General de la Guardia Civil (BOE número 194, de fecha 16 de julio de 2020), habiéndose aprobado inicialmente esta Carta en octubre de 2016.

A pesar de lo que inicialmente pueda desprenderse de su nombre, las Intervenciones de Armas y Explosivos de la Guardia Civil no solo son Unidades que se dedican al control de las armas y los explosivos, sino que, en su quehacer diario, se incluye tanto el control de la cartuchería para las armas de fuego, como el uso de los artículos pirotécnicos, estos últimos de gran arraigo en la cultura española.

Los principales destinatarios de este servicio y por tanto de la Carta, son tanto los ciudadanos y ciudadanas que se relacionan con las materias antes mencionadas, como las empresas, asociaciones y demás organizaciones vinculadas. A continuación se exponen los resultados de la Carta de 2020:



CUADRO DE SEGUIMIENTO DE LA CARTA DE SERVICIOS INTERVENCIÓN ARMAS Y EXPLOSIVOS AÑO 2020					
MINISTERIO DEL INTERIOR ÓRGANO U ORGANISMO: Dirección General de la G. Civil					
UNIDAD O SERVICIO: Intervención Central de Armas y Explosivos (ICAE)					
COMPROMISO	INDICADOR	VALOR	LOGRO	CAUSAS	MEDIDAS
Mantener nuestro despliegue territorial un número de 326 intervenciones de Armas y Explosivos que permita prestar un servicio próximo y cercano a la ciudadanía.	Número de Intervenciones de Armas y Explosivos desplegadas en el territorio del Estado.	336	100%	Cumplida la meta propuesta para el ejercicio	
Potenciar la implantación de Intervenciones Móviles de Armas mediante la suscripción de acuerdos con las Diputaciones Provinciales, inaugurando un mínimo de una al año con la finalidad de aproximar aún más la Administración al ciudadano.	Número de Intervenciones Móviles de Armas constituidas en colaboración con las Diputaciones Provinciales.	1	100%	Cumplida la meta propuesta para el ejercicio	
Garantizar la seguridad ciudadana mediante el control e inspección de los establecimientos de armas, explosivos, artículos pirotécnicos y cartuchería, realizando las funciones atribuidas en la legislación que los regula, realizando un mínimo de 15.000 inspecciones anuales.	Número de inspecciones realizadas a nivel nacional en locales dedicados a la tenencia y actividades relacionadas con las armas y demás materias.	13.552	90%	No se llega al mínimo de 15.000 debido a la situación generada por el estado de alarma los meses de marzo a junio incluidos.	
Mantener un mínimo de 5 reuniones mensuales con los diversos sectores empresariales, federaciones deportivas, asociaciones y demás factores sociales con la finalidad de solucionar aquellos obstáculos que impidan o dificulten la consecución de sus intereses.	Número de reuniones mantenidas con entidades públicas y privadas, asociaciones, comerciantes y particulares para conocer los problemas que afectan a sus intereses y analizar soluciones compatibles con la seguridad ciudadana.	54	90%	Reuniones mantenidas con todos los servicios. Se reducen reuniones por motivo COVID 19. Reuniones mantenidas con todos los sectores	



Dar respuesta a las quejas y sugerencias recibidas en un plazo máximo de 18 días hábiles desde su entrada en la Unidad afectada.	Porcentaje de felicitaciones contestadas en un plazo máximo de 18 días hábiles, desde su entrada en la Unidad afectada.	92,54%	93%	1.- Los datos aportados son los que constan en el Estado Mayor a fecha 18.02.2021 2.- Durante los meses de marzo a junio, ambos incluidos, debido al estado de alarma, los plazos estuvieron interrumpidos por la administración, generando un incremento de las anotaciones contestadas en más de 18 días. Si se excluyesen los datos de esos 4 meses, el resultado ascendería a 94,64%.	
Remitir aviso de renovación de la licencia de armas a los propietarios de armas de fuego cuya licencia vaya a caducar, cuando se trate de personas mayores de 60 años para la realización del visado.	Porcentaje de avisos de renovación de la licencia de armas enviados a los propietarios de armas de fuego cuya licencia vaya a caducar, cuando se trate de personas mayores de 60 años.	105	100%	Cumplida la meta propuesta para el ejercicio. Avisos realizados con dos meses de antelación a la fecha de caducidad del visado	
Realizar al menos una subasta de armas anual en cada provincia, de tal manera que se facilite a los particulares la posibilidad de desprenderse de las armas cuando no deseen continuar con su posesión.	Número de subastas realizadas anualmente en cada provincia del territorio nacional.	12	100%	No se pueden realizar subastas en todas las IAEs de Comandancia, por distintas razones logísticas, por lo que son asumidas por otras IAEs de Comandancia. Se han hecho 12 subastas en 54 provincias, por motivos COVID	



Mediante Resolución de 26 de junio de 2020, de la Subsecretaría de Interior, por la que se aprueba la actualización de la Carta de servicios de la Intervención de Armas y Explosivos de la Dirección General de la Guardia Civil, se aprobó la **Carta de Servicios de la Intervención de Armas y Explosivos de la Guardia Civil 2020-2023**¹⁰¹. Esta nueva Carta de Servicios tiene la finalidad de profundizar en los niveles de auto-exigencia que la propia Institución se impone; el documento establece unos compromisos de calidad que, junto con sus indicadores de seguimiento y valoración, permiten a la ciudadanía conocer el desempeño de una de las funciones que más identifica a nuestra Institución, las competencias derivadas de la legislación sobre armas y explosivos.

Hay que resaltar que tanto la Carta de Servicios Electrónicos como la Carta de Servicios de la Guardia Civil se encuentran disponibles en el denominado “**lectura fácil**” y en lengua de signos española, posibilitando el mejor y mayor acceso a esta información. Así mismo, su formato cumple con el Real Decreto 1112/2018, de 7 de septiembre, sobre accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles del sector público.

Por otro lado, dentro de los servicios ofrecidos a través del Portal de Internet, en febrero de 2015 se dio de alta el servicio de Denuncia Electrónica (*eDenuncia*), que permite al ciudadano remitir los datos del delito de los que ha sido víctima al Puesto de la Guardia Civil, estando reservado a seis categorías de hechos: sustracción y recuperación de documentación y efectos, sustracción de vehículos y en interior de vehículos, hurtos y daños de escasa cuantía.

4.2. QUEJAS Y SUGERENCIAS

Los datos del Programa de Quejas y Sugerencias¹⁰² que aquí se exponen, son obtenidos del Informe Anual de la



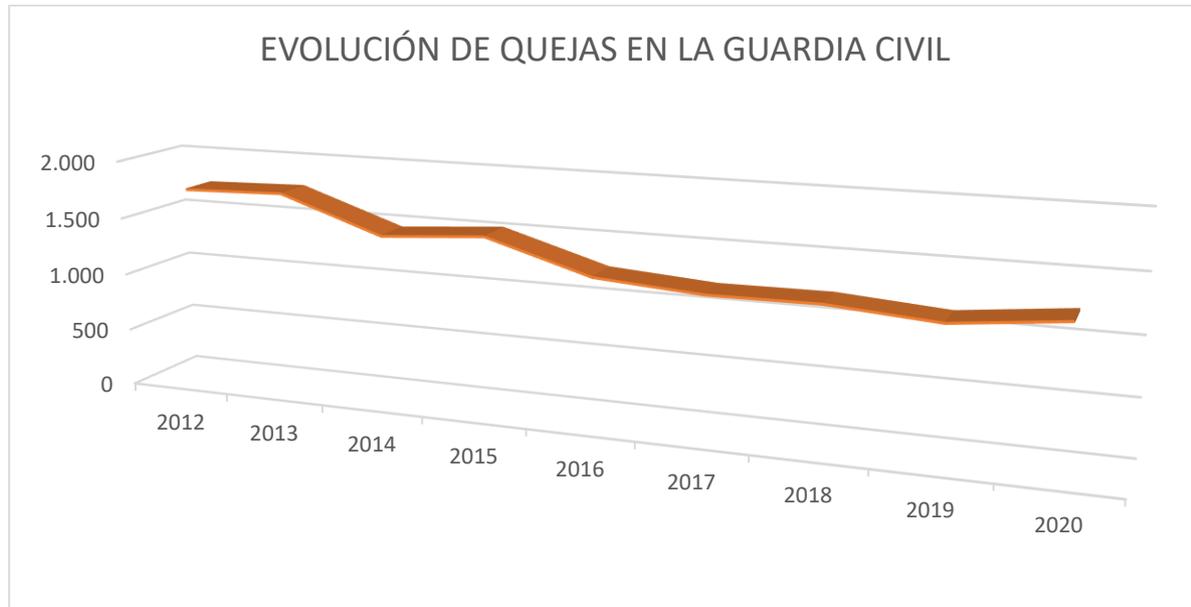
¹⁰¹ BOE nº 194, de 16 de julio.

¹⁰² Indicador del GRI.



Inspección de Personal y Servicios de Seguridad de Secretaría de Estado de Seguridad (SES), regulada por la Instrucción 5/2015 de la SES. El procedimiento de tramitación de las quejas y sugerencias viene regulado por la Instrucción SES 7/2007.

Tal y como puede verse en este gráfico, hay una evolución positiva y estable en cuanto al número de quejas que se reciben.



En 2020 se recibieron 1.227 quejas y el 96,87% se tramitaron por debajo de los 20 días –periodo legal- si bien existe un compromiso recogido en la Carta de Servicios de tramitarlas en menos de 18 días. En su gran mayoría están vinculadas a Unidades de seguridad ciudadana y tráfico, por su gran contacto con la ciudadanía.

En cuanto a sugerencias, se presentaron 31, y las cartas de felicitación y agradecimiento fueron 1.203.

Para la adopción de medidas que hagan operativas las quejas y sugerencias, desde el Estado Mayor del Mando de Operaciones de la Guardia Civil se llevan a cabo su análisis, y se imparten las órdenes oportunas para la implementación de medidas, que permitan introducir mejoras o modificaciones en los procedimientos de actuación y los servicios.

PREMIO CONCEDIDO A LA DGGC – Ascetit por el proyecto de asignación de destinos por concurso de méritos.

5. REDUCCIÓN DE CARGAS ADMINISTRATIVAS

Una carga administrativa es toda actividad de naturaleza administrativa, que debe llevar a cabo una empresa o un ciudadano o ciudadana, para cumplir con las obligaciones derivadas de la normativa. Puede ser, por ejemplo, una solicitud, una obligación de comunicar datos, de conservar documentos o de formalizarlos.



La reducción de cargas administrativas permite disminuir los costes de constitución o funcionamiento de las empresas y dedicar estos recursos liberados a otras actividades, mejorando así la productividad y la competitividad de la economía.

5.1. PLANES DE SIMPLIFICACIÓN

El Manual de Simplificación y Reducción de Cargas Administrativas es una de las medidas propuestas por CORA, para homogeneizar criterios metodológicos relativos a la simplificación, sustentados en planes de acción anuales. El objetivo es estudiar los procedimientos seleccionados y su pertinencia y simplificarlos en número de trámites, tiempo y coste.

Los Ministerios deben identificar anualmente en un Plan de simplificación administrativa y reducción de cargas los procedimientos a revisar. En 2020 se ha continuado trabajando por la reducción de cargas por vía implementación de la sede electrónica del servicio con el fin de agilizar los procedimientos de servicios a la ciudadanía.

En la actualidad, la Guardia Civil en Sistemas de Simplificación Administrativa cuenta con 37 procedimientos específicos, los cuales pueden consultarse en:

https://www.guardiacivil.es/es/servicios/Procedimientos_administrativos/index.html

En el ámbito del Mando de Personal, se han creado unos procedimientos simplificados, que se realizan íntegramente mediante procesos informáticos y a través de medios telemáticos, que han supuesto una lógica reducción de la carga administrativa, afectando al conjunto de los guardias civiles que integran la Institución:

- Está a disposición de todo guardia civil sujeto al régimen general de derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil, el contenido completo y actualizado de su hoja de servicios a través de la correspondiente herramienta informática corporativa de consulta y gestión profesional “Mi Gestión Profesional”.
- Se ha desarrollado una aplicación informática dirigida a una adecuada gestión, simplificación y automatización de los procesos relacionados con los informes personales de calificación de los guardias civiles (IPECGUCI), como herramienta de evaluación del desempeño, que cuenta con una serie de alertas y avisos predeterminados, y posibilita además una explotación estadística de la información contenida.
- El sistema creado de acceso a la plataforma de Teleformación, al Campus GC y a la solicitud de cursos.
- La gestión, administración y control de las retribuciones del personal destinado o que presta sus servicios en la Dirección General de la Guardia Civil.



- Solicitud de vacantes y asignación de los destinos; de vacaciones, permisos y licencias; de Ayudas del Plan de Acción Social, Residencias, Escuela Infantil DG.

6. CONTRATACIÓN PÚBLICA SOCIALMENTE RESPONSABLE

La Contratación Pública Socialmente Responsable¹⁰³ (CPSR) se refiere a la inclusión de ciertos criterios sostenibles en los procesos de contratación pública, en virtud de los cuales se incorporan al contrato, aspectos de política social, ya sea como requisito previo para la selección de empresas (es decir, como criterio de admisión, siempre que demuestren su capacidad técnica), ya como elemento de valoración (es decir, como elemento a tener en cuenta en la adjudicación del contrato, siempre que comporten una ventaja económica y estén vinculadas al objeto del contrato), ya como obligación (es decir, como exigencia específica en la ejecución del contrato, siempre que no tengan un efecto discriminatorio respecto a otras empresas licitadoras).

La inclusión de estas cláusulas se apoya en la constatación obvia de que los contratos públicos no son simplemente un medio de abastecerse de materias primas o de servicios en las condiciones más ventajosas para el Estado o para determinado Ente Público, sino que, en la actualidad, a través de la contratación pública, los poderes públicos pueden intervenir, al mismo tiempo, en el desarrollo económico y social del país.

La Guía sobre la CPSR, publicada por la Comisión Europea en 2011, sigue siendo una excelente referencia, en la que se explica cómo integrar las consideraciones sociales en la contratación pública¹⁰⁴, respetando el marco jurídico existente. En la actualidad, nos encontramos ante un panorama legislativo marcado por la denominada Estrategia Europa 2020, dentro de la cual, la contratación pública desempeña un papel clave, puesto que se configura como uno de los instrumentos basados en el mercado interior, que deben ser utilizados para conseguir un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, garantizando al mismo tiempo un uso con mayor racionalidad económica de los fondos públicos.

En este proceso, el año 2014 fue un momento importante porque se empieza a trabajar en la definición de la actual Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

La nueva normativa prevé, entre otros aspectos, que los pliegos de prescripciones técnicas se elaboren teniendo en cuenta criterios de accesibilidad universal y de diseño para todos y todas, y que en el ámbito de las prohibiciones de contratar se incluyan, entre otras, las infracciones graves en materia de integración laboral y de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad.

¹⁰³ Indicador del GRI.

¹⁰⁴ Indicador del GRI.



La Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social, entró en vigor el 10 de octubre de 2015, y a partir de ese momento, es obligatorio para todas las administraciones licitar contratos reservados con inclusión de condiciones especiales de ejecución y empresas de inserción y, de esta forma, compensar la carencia que tienen de personas con discapacidad.

En la Guardia Civil, concienciada con la inserción laboral de estas personas, ya había optado por incluir en los Pliegos de Condiciones Administrativas Particulares de las licitaciones que se gestionen por el Servicio de Contratación, la cláusula de que en caso de empate (en la adjudicación del contrato), la propuesta de adjudicación se hará a favor de la empresa que tenga en su plantilla un número de trabajadores con discapacidad superior al 2%.



Por último, desde abril del 2016 la Guardia Civil es miembro del Foro de Contratación Socialmente Responsable (www.conr.es), entre cuyos fines está promover la generalización de este tipo de contratación, hizo un repaso de las últimas modificaciones legislativas y, como resultado de la reunión, se adoptó la decisión de incorporarnos como socio de pleno derecho, para poder aportar nuestro granito de arena en este ámbito, en especial a la formación de una alianza público-privada con quienes provean de forma responsable.

7. COMUNICACIÓN –

Como sabemos, vivimos en la era de la comunicación y toda organización que desee estar en primera línea de la actualidad, que quiera que su actividad sea reconocida, que esté interesada en ser considerada un referente, necesita y debe utilizar los mecanismos de comunicación necesarios. Por ello, resulta de especial interés el mantenimiento de una continua relación con los medios de comunicación social y, en definitiva, con los distintos grupos de interés.

A ello se suma la publicación de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, que como bien indica en su preámbulo “...*Sólo cuando la acción de los responsables públicos se somete a escrutinio, cuando los ciudadanos pueden conocer cómo se toman las decisiones que les afectan, cómo se manejan los fondos públicos o bajo qué criterios actúan nuestras instituciones, podremos hablar del inicio de un proceso en el que los poderes públicos comienzan a responder a una sociedad que es crítica, exigente y que demanda participación de los poderes públicos...*”.

Al fomentar una cultura de la transparencia, la Institución muestra ser una organización abierta a los ciudadanos en su gestión. La transparencia en materia de lucha contra la corrupción, es un elemento fundamental: hacer público qué se hace y



cómo se hace, implicando a los diferentes grupos de interés y abriéndose a su posible fiscalización.

Es un ejercicio de responsabilidad con los ciudadanos para que, como servidores públicos, conozcan al máximo la forma de trabajar de las personas que velan por su seguridad.

7.1. COMUNICACIÓN EXTERNA

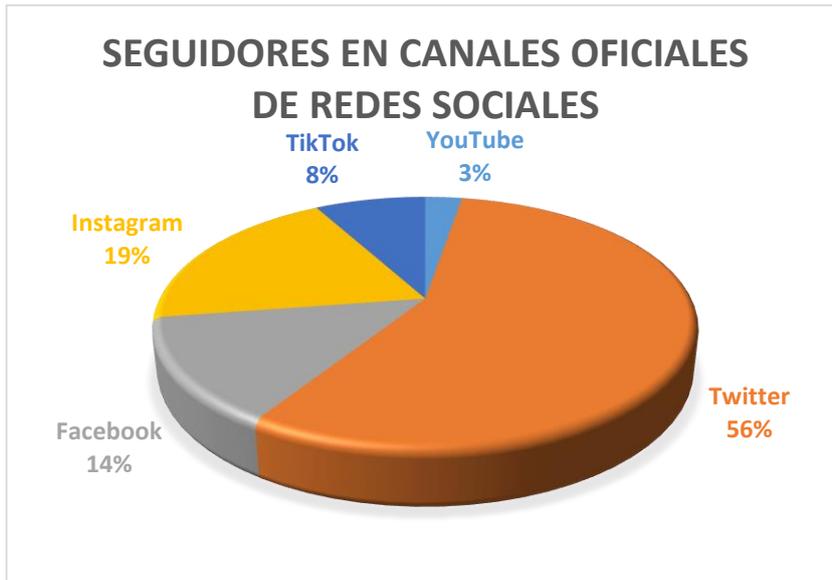
La Guardia Civil, atendiendo a esa necesidad, muestra un continuo interés en prestar un servicio adecuado a la prensa, tanto para que sean conocidas las acciones que se llevan a cabo por parte de la Institución, como para atender al derecho a la información que tiene la ciudadanía y que reconoce nuestra Constitución. Así, mediante Orden General número 9, de 14 de enero de 1987, se creó la Oficina de Relaciones Informativas y Sociales de la Guardia Civil (ORIS), con la misión fundamental de mantener las relaciones con los medios de comunicación social.

ESTRUCTURA DE LA ORIS



La labor llevada a cabo por este grupo arrojó durante el año 2020 resultados positivos, de forma que se aprecia un incremento en las apariciones de la Guardia Civil en los medios de comunicación social, como consecuencia de las propuestas realizadas por el Cuerpo.

Además de la atención a los medios considerados más tradicionales, se han adoptado nuevas tácticas de comunicación que incluyen el uso de las nuevas tecnologías:



El primer perfil que la Guardia Civil creó en una red social fue Twitter, en mayo de 2011. A continuación se creó el perfil oficial en YouTube, en octubre de ese mismo año. La siguiente red social en contar con nuestra presencia fue Instagram, en marzo de 2014. En Facebook, la Guardia Civil se dio de alta el 12 de octubre de 2014, siendo [TikTok](#) la última incorporación durante

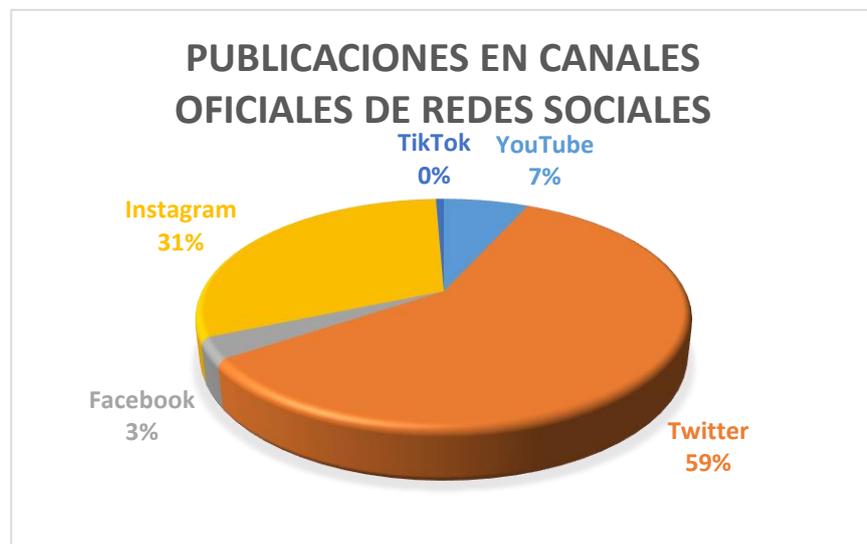
2020

Actualmente participan diferentes Áreas de la ORIS en Instagram ([@guardiacivil062](#)) para la divulgación de las actividades cotidianas de las diferentes Unidades y Especialidades del Cuerpo, habiéndose obtenido en 2020 los 576.800 seguidores, y subidos un total de 3948 publicaciones fotos y videos.

En total, al finalizar el año 2020, entre los cinco perfiles oficiales de las redes sociales mencionadas, la Guardia Civil contaba con 2.169.454 seguidores, habiendo realizado un total de 12.819 publicaciones.

También se ha iniciado una labor divulgativa en la red social “Tumblr”, en la cual se están colgando textos divulgativos de la labor que la Guardia Civil realiza. Cabe señalar que se está realizando en castellano e inglés para lograr llegar a la mayor audiencia posible.

En el ámbito de la mensajería instantánea, se ha difundido la información que es considerada de interés para los medios de comunicación a través de la plataforma de mensajes **WhatsApp**, consiguiendo una total agilidad y fluidez, y consiguiendo abaratar el coste de la difusión de los mensajes. Este servicio de mensajería instantánea de telefonía móvil ha generado un tráfico de unos 200.000





mensajes de texto masivos a periodistas especializados y miembros del Cuerpo.

7.1.1. SOLICITUDES DE INFORMACIÓN

Como se señalaba, anualmente se llevan a cabo un gran número de actividades en relación con los medios de comunicación¹⁰⁵. A continuación se muestran en concreto las solicitudes de información desglosadas tanto por el tipo de comunicación como por el medio que las realizó en 2020.

TOTAL DE SOLICITUDES EFECTUADAS 6.227

POR TIPO DE TRABAJO PERIODÍSTICO

	INFORMACIÓN	REPORTAJE	ENTREVISTA	FILMACIÓN FOTOGRAFÍA
Número	5.221	569	328	109

POR TIPO DE MEDIO DE COMUNICACIÓN

	PRENSA	RADIO	TELEVISIÓN	AGENCIAS	DIGITALES
Número	734	324	2.959	642	1.595

Como en los demás ámbitos de la sociedad, el tipo de solicitud cada vez más demandado es a través de medios digitales frente a otros más tradicionales como la televisión.

7.1.2. ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN

Los datos referidos a 2020 se muestran en el cuadro siguiente. Estas actividades se difunden entre los medios de comunicación y se incluyen en la página web oficial del Cuerpo (www.guardiacivil.es), así como en la Intranet corporativa.

ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN

	NOTAS DE PRENSA	ACTIVIDADES INSTITUCIONALES
Número	444	102

7.1.3. APARICIONES EN MEDIOS DE COMUNICACIÓN

EL número de apariciones en los medios de comunicación viene marcado por las propias preferencias que hoy en día tiene la ciudadanía de informarse. Así, ha vuelto a disminuir el número de apariciones en la prensa escrita con respecto a años anteriores, lo que muestra realmente la tendencia actual de la sociedad de vincularse con otros medios de comunicación que están desplazando al papel. En

¹⁰⁵ Indicador del GRI.



los medios de mayor audiencia a nivel nacional, se han dado los siguientes resultados en términos de apariciones:

PRENSA ESCRITA

MEDIO	APARICIONES
EL PAÍS	634
EL MUNDO	736
LA RAZÓN	613
ABC	954
Prensa escrita más representativa (CCAA)	9.354
TOTAL	12.291

Este año se ha registrado un leve descenso en las apariciones en televisión, de un total de 11.272 registradas en 2019, hemos sido noticia en televisión en un total de 10.320 en 2020.

TELEVISIÓN

MEDIO	APARICIONES
TVE	816
ANTENA 3	1.351
TELECINCO	1.252
CUATRO	195
LA SEXTA	1.622
MEDIOS CCAA	2.542
TOTAL	10.320

También se ha contraído la presencia en 2020 de noticias sobre Guardia Civil en radio, de 9.191 apariciones registradas en 2019 se han contabilizado un total de 6.696 en 2020.

EMISORAS DE RADIO

MEDIO	APARICIONES
RNE	1.248
SER	1.008
COPE	1.237
ONDA CERO	1.052
OTRAS	2.151
TOTAL	6.696

7.1.4. LAS OFICINAS PERIFÉRICAS DE COMUNICACIÓN

Por otro lado, la Guardia Civil cuenta desde 1998 con las denominadas Oficinas Periféricas de Comunicación (OPC), que desarrollan sus funciones en las sedes de las Zonas (ámbito autonómico), Comandancias (ámbito provincial) y Jefaturas de Servicio (ámbito nacional), con la misión de relacionarse con los medios de comunicación de su ámbito y servir de apoyo al Gabinete de Prensa de la ORIS.



Las 165 personas que desempeñan sus funciones en las 72 OPCs, distribuidas en 54 Unidades Territoriales (Zonas y Comandancias) y 18 Servicios Centrales (SEPRONA, Policía Judicial, SEDEX, Servicio Aéreo, Centros de Enseñanza, etc.,...), han visto incrementada su actividad durante 2020 de manera considerable, atendiendo a más de 146.917 solicitudes de información por vía telefónica, realizando 2.069 reportajes y 4.494 entrevistas con diferentes medios de comunicación; 17.781 filmaciones y/o fotografías, publicando 7.830 notas de prensa, 45.035 recortes de prensa y confeccionando 1.945 dossiers de prensa.

7.1.5. USO DE LA IMAGEN DE LA GUARDIA CIVIL

La Guardia Civil tiene actualmente registrada su marca. La finalidad es regular el uso de la identidad corporativa de la Institución, con el fin de proteger su imagen. Para ello, los emblemas de la Guardia Civil, que aparezcan en los diferentes diseños comerciales, deberán ajustarse a las características y requisitos establecidos, cuya documentación está disponible en la Oficina de Relaciones Informativas y Sociales (ORIS).



Según los “títulos de registro de marca” concedidos por la Oficina Española de Patentes y Marcas, las empresas o particulares que deseen ofertar productos o servicios en los que figuren los emblemas o la denominación de Guardia Civil (material de imprenta, papelería, prendas de vestir, juguetes, material de publicidad, actividades deportivas, culturales o de seguridad), deberán solicitarlo oficialmente según el procedimiento que se ha establecido para ello, cuyo responsable es la ORIS¹⁰⁶.



La autorización correspondiente, o en su caso la renovación, para poder hacer uso de los diseños mencionados, se concederá a quienes actúen de buena fe y bajo el cumplimiento de la normativa relativa al producto en cuestión, para que puedan ejercer su actividad sin dilación y sin perjudicar a la imagen de la Guardia Civil.

Las diferentes categorías de productos que quedarán sujetas a esta normativa y por lo tanto a la exigencia de autorización de uso son:

- Productos de imprenta, artículos de oficina, materias plásticas para embalar.
- Prendas de vestir, calzado y artículos de sombrerería.
- Juegos y juguetes.
- Publicidad y trabajos de oficina.
- Educación, formación, servicios de entretenimiento, actividades deportivas y culturales.
- Servicios de seguridad para la protección de bienes y de personas.

¹⁰⁶ https://www.guardiacivil.es/es/institucional/marca_guardiacivil/index.html



La autorización de uso será intransferible, no exclusiva, temporal y gratuita, y queda condicionada no sólo a la información que se proporcione a la Guardia Civil en el momento de su solicitud, sino a las posibles variaciones que se observen en cuanto a los requisitos exigidos a las empresas o personas físicas, de tal manera que, en caso de falsedad de los datos aportados o de incumplimiento de dichos requisitos, la autorización podrá ser revocada en cualquier momento.

Durante 2020 la utilización de la Imagen “Guardia Civil” ha requerido además el asesoramiento de ORIS en 75 programas de televisión, series, anuncios, obras de teatro, libros y cortos o largometrajes; así como ha autorizado el uso y la imagen y la marca de Guardia Civil en 41 propuestas diversas.

7.2. POLÍTICA DE COMUNICACIÓN INTERNA

Al igual que ocurre con los mecanismos o canales utilizados para la comunicación exterior, los Departamentos y Organismos Públicos, utilizan tanto los canales habituales de comunicación: correo electrónico¹⁰⁷, circulares e instrucciones, notas y boletines informativos, cartas, notas de prensa, cartas de servicio, tableros de anuncios, etc., como las webs, sedes electrónicas y portales específicos, con predominio, en todo caso, de las intranets. Igualmente, se utilizan similares mecanismos para evaluar la eficacia de la comunicación, en particular, cuestionarios de satisfacción y buzones de consultas de las páginas web.

En la Guardia Civil somos muy conscientes de la necesidad de mantener informado a nuestro personal, para lo que disponemos de varios sistemas:

La cadena de mando, que es un elemento esencial en la comunicación de los asuntos que preocupan a nuestro personal. Es especialmente importante en relación al personal de la Guardia Civil de cara a la mejor prestación del servicio a la ciudadanía, como elemento de preparación y también de mejora de nuestras actuaciones.

REUNIONES DE MANDO Y DIRECCIÓN

	2016	2017	2018	2019	2020
Reuniones (número)	14.010	12.046	11.968	13.248	10.130 (*)

La Intranet corporativa al margen de la información global que se ofrece en las más de 600 áreas temáticas, en la Intranet publicamos anuncios sobre cursos, destinos, comisiones de servicio, etc., con alto valor informativo para el personal, así como otro tipo de documentos, más extensos, a través de los cuales damos a conocer las

¹⁰⁷ Indicador del GRI.

(*) La incidencia de Covid-19 ha supuesto una importante reducción del número de reuniones presenciales, si bien, se ha producido un importante crecimiento del número de reuniones por telepresencia, las cuales no han podido ser recogidas en su totalidad.



principales modificaciones normativas, logísticas de servicio que les afectan (los conocidos como “Comunicando e informando”).

INFORMACIÓN POR INTRANET

	2016	2017	2018	2019	2020
Novedades	617	705	756	803	809
Comunicando e informando	13	14	12	8	18

El correo electrónico, donde aquel personal dado de alta en el servicio, puede recibir novedades, comunicados, actividades institucionales o las notas de prensa sobre los principales servicios desarrollados por la Institución (servicio conocido como “Newsletter”). Hasta la fecha tenemos dadas de alta en este servicio a más de 4.000 personas.

Las redes sociales, donde disponemos de la cuenta [@EleccConsejoGC](#), donde se traslada información sobre las principales actividades y reuniones del Consejo de la Guardia Civil, sus comisiones y grupos de trabajo, en la cual analizamos y publicamos los progresos que se producen en materia de igualdad. Y, por último, también utilizamos [@guardiacivil](#), en especial a través el hashtag [#gccomprometidos](#), donde publicamos aquellos aspectos de Responsabilidad Social Corporativa cuyo conocimiento nos aporta valor.



La *Revista Oficial Guardia Civil* es una publicación impresa, mensual y especializada cuyos contenidos están dirigidos a los miembros de este Cuerpo de seguridad pública, sus familias y a todos aquellos colectivos, públicos o privados, que guardan relación con su misión de proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana, tal y como establece el artículo 104 de la Constitución Española.

Es por tanto un medio de comunicación mixto cuya titularidad corresponde a la Dirección General de la Guardia Civil.



Sus contenidos se dividen en cinco bloques: Portada, Noticias, Reportajes, Secciones Fijas y La Garita, cumpliendo con su triple función periodística de informar, formar y entretener. Aparte de esto, que es su cometido principal, cuenta con un apartado específico en la Web institucional, en intranet y alimenta las redes sociales participadas por la Guardia Civil.

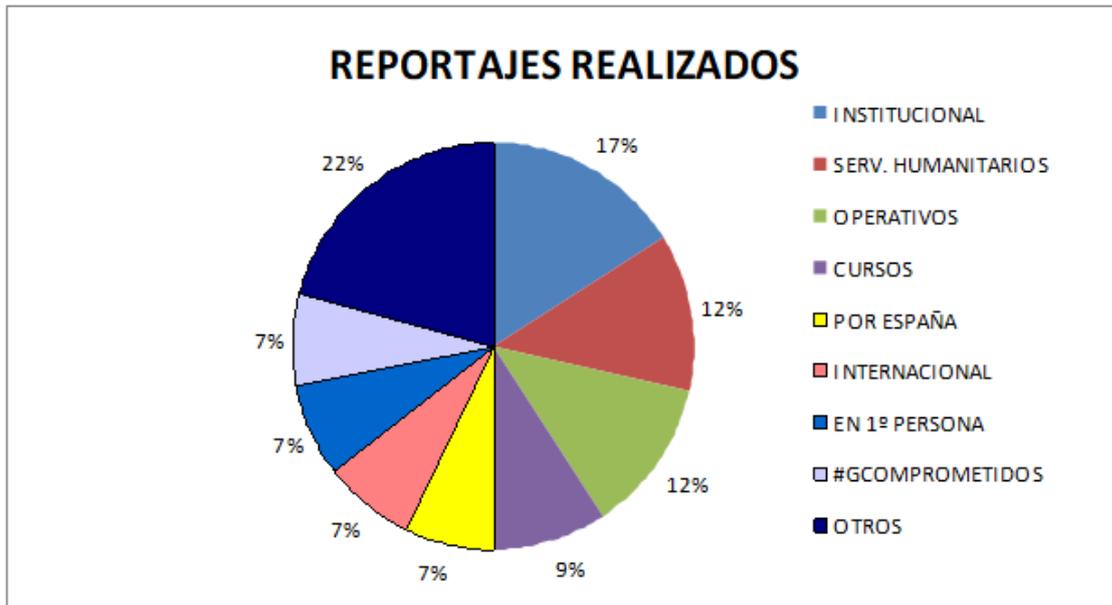
Todos los años se imparten charlas en la Academia de Guardias de la Guardia Civil en Baeza para dar a conocer la publicación entre los aspirantes a ingresar en el Cuerpo.

En 2020, y con la colaboración de diferentes entidades, se han podido sacar adelante las siguientes iniciativas:

- Impresión y distribución de 10.000 recortables para repartir entre las diferentes Comandancias que ofrecen charlas dentro del Plan Director, con la colaboración de la Fundación Guardia Civil.
- V concurso de relato corto Revista Guardia Civil, con la colaboración de la Fundación Guardia Civil, pendiente de resolver debido a la pandemia de Covid-19.
- Número especial de la Revista en abril, dedicado a reflejar el sobreesfuerzo realizado por nuestras Unidades durante el confinamiento, y que afectó a todo el país por el COVID 19.

En materia de Responsabilidad Social Corporativa, la Revista se ha sumado a todas aquellas iniciativas solidarias que la Dirección General ha considerado oportunas bajo el lema [#GComprometidos](#), y colabora con Cáritas Castrense en la divulgación de todas sus actividades y el fomento de la participación por parte de los guardias civiles, en ésta y otras organizaciones de carácter benéfico.

A lo largo del año han sido publicados doce números de la Revista "Guardia Civil", lo que supone 1.392 páginas, a razón de 116 por ejemplar, que, divididas por bloques y géneros periodísticos, suponen la realización de los siguientes cometidos:



8. INNOVACIÓN

8.1. INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

La Guardia Civil se encuentra inmersa en un continuo proceso de evolución como Institución y es por ello, que se han fijado una serie de objetivos que pretenden continuar con la modernización del sistema de seguridad, con la innovación constante en materia organizativa a fin de optimizar el rendimiento sinérgico de los recursos humanos y con el uso cada vez mayor, de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

Siendo conscientes de la importancia que tiene para España el impulso de su actividad empresarial, la Guardia Civil desde hace años viene participando activamente en calidad de usuario final en determinados proyectos tanto a nivel nacional como europeo, cuya razón de ser es el impulso de la I+D+i en materia de seguridad pública, que permitan un ahorro de costes y aumenten la eficiencia. En una menor competencia, aunque merece destacarse, la participación de la Guardia Civil en proyectos europeos ayuda económicamente a realizar un mayor Retorno europeo.

La evolución experimentada por la Guardia Civil en el campo de la participación de proyectos I+D+i en el ámbito de la seguridad pública, ha provocado que la Institución haya adquirido una considerable visibilidad y relevancia a nivel nacional e internacional (UE) en este campo, siendo una Institución pública altamente valorada y requerida por parte del mundo de la I+D+i.

Mediante la participación de la Guardia Civil en los distintos **programas de financiación de proyectos I+D+i** (VII Programa Marco, Horizonte 2020, ISEC/CIPS, CIP, etc.) se pretenden alcanzar los siguientes objetivos concretos:



• Dotar a la Guardia Civil de soluciones y medios avanzados de orden tecnológico necesario para los fines de la Guardia Civil y más adaptados a sus expectativas.

• Actuar como promotor activo e inteligente del desarrollo tecnológico y de la innovación en seguridad en base a su experiencia y trabajo diario identificando áreas funcionales o



tecnológicas prioritarias, definiendo requisitos operativos, y validando y depurando funcionalmente prototipos, productos o sistemas.

educir lo más posible los plazos de aplicación práctica de las nuevas capacidades que se desarrollen a través del proceso investigador. Teniendo acceso a programas de financiación de la innovación tecnológica en el ámbito de la seguridad y otras áreas cubiertas por Guardia Civil, como son la protección del medio ambiente y la conducción interurbana de presos, explorando todas las oportunidades disponibles, tanto a nivel europeo como nacional.

• En otros sectores, puede ser aceptable que transcurran cuatro o más años desde que se inicie una investigación hasta que su aplicación resultante llegue al mercado. Sin embargo, esos plazos no son eficaces en el extremadamente cambiante y dinámico sector de seguridad. Favorecer el acceso a fuentes de financiación externa a la de los propios Presupuestos Generales de Estado.



• Incrementar el compromiso y participación en dichos programas de financiación, contribuyendo de esta forma a la mejora de la imagen exterior de nuestra Institución y a la de la Marca España.



• Preparar el mercado de la tecnología de la seguridad para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad responsables de la seguridad interior, evitando que los nuevos desarrollos tecnológicos sean marcados por los proveedores de soluciones tecnológicas de seguridad

R

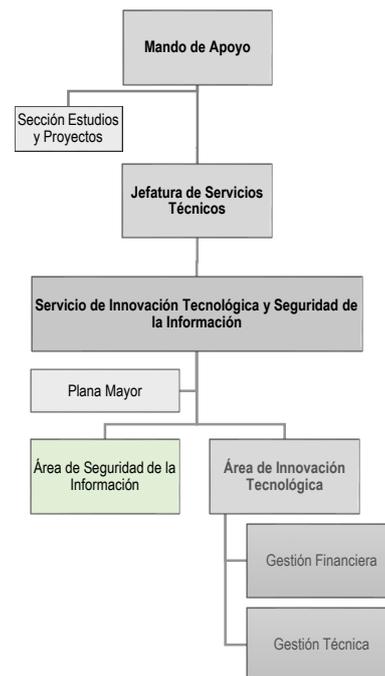


Para facilitar y contribuir a estos objetivos es fundamental una adecuada estructura organizativa. A tal efecto, la Guardia Civil cuenta con la Sección de Estudios y Proyectos dependiente del Mando de Apoyo y el Servicio de Innovación Tecnológica y de Seguridad de la Información (SITySI), dependiente orgánicamente de la Jefatura de Servicios Técnicos del Mando de Apoyo, encargado de canalizar y promover la I+D+i en la Guardia Civil, así como servir de apoyo en aspectos legales, financieros y administrativos a las Unidades operativas involucradas en proyectos I+D+i.

La participación de una entidad en un proyecto/acción financiable a través de algún programa de financiación de la innovación, es necesario detectar las oportunidades de participación en el mismo. Dicha oportunidad puede ser:

- **Externa.** La unidad puede tener conocimiento de una determinada idea de proyecto de su interés coordinada por otra entidad, universidad, empresa, europea.
- **Idea interna.** La unidad tiene una idea, en este caso se analiza las convocatorias europeas existentes y si no existiera se podría plantear la idea para futuras convocatorias a través del CDTI y los propios Comités de Expertos, ante la Comisión Europea.

Los siguientes indicadores hacen patente el esfuerzo del Instituto en este ámbito, durante los ejercicios que se reflejan:





ESFUERZO EN INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

	2016	2017	2018	2019	2020
Proyectos I+D+i en que participa la GC	23	26	24	23	14
Subvenciones en innovación tecnológica (I+D+i) (€)	966.580,26	903.058,34	411.899,31	406.447,51	502.999,90
Gasto en innovación tecnológica (I+D+i) (€)	42.104,00	123.739,56	189.977,72	220.816,40	287.651,58

A continuación, se indican los proyectos I+D+i en estado de ejecución en el ejercicio de 2020, significando el año de convocatoria y el detalle objeto del proyecto.

PROYECTO	LLAMADA	ACCION	FONDO	DESCRIPCIÓN
ASGARD	H2020-2015	RIA	H2020 FCT-01-2015	Herramientas e infraestructura para la fusión, el intercambio y el análisis de grandes conjunto de datos, incluidos los datos generados de cibercrimitos para la investigación forense.
ENTRAP	H2020-2017	RIA	H2020-SEC-2016-2017-1	Protocolo para la detección de explosivos, mediante métodos de evaluación, identificación de países emergentes y nuevas contra-medidas
MINDb4ACT	H2020-2019	RIA	H2020-SEC-2016-2017-1/SEC-06-FCT-2016	El proyecto prioriza sobre: el conocimiento y la experiencia en la toma de decisiones; mejorar en el campo del reclutamiento de terroristas, el uso de grandes volúmenes de datos con el objeto de realizar las mejores actuaciones políticas.
RED-ALERT	H2020-2020	RIA	H2020-EO-2016/EO-2-2016	El objetivo es recopilar, procesar, visualizar y almacenar datos relaciones con grupos terroristas, para una toma de decisiones
MARINE-EO	H2020-2021	PCP	H2020-EO-2016/EO-2-2016	Desarrollo y validación de dos conjuntos de servicios de observación de la Tierra para monitorización y seguridad marítimos, a partir de datos de Copérnico. Un conjunto se centra en vigilancia y seguridad marítima. El segundo grupo se centra en proporcionar soporte para convertir al primer grupo de servicios en parte de la operativa de las autoridades participantes.
I-LEAD	H2020-2022	CSA	H2020-SEC-2016-2017-1/SEC-21-GM-2016-2017	El enfoque de I-LEAD es sobre la incapacidad de los grupos profesionales de las agencias en aplicación de la ley (LEA) para definir sus necesidades de innovación. I-



PROYECTO	LLAMADA	ACCION	FONDO	DESCRIPCIÓN
				LEAD desarrollará la capacidad de monitorizar el mercado de investigación y tecnología de seguridad con el fin de asegurar una mejor aceptación en las innovaciones por parte de las agencias de aplicación de la ley con el objetivo general de convertirlo en una red de LEA Pan-Europea sostenible.
MEDEA	H2020-2017	CSA	H2020-SEC-2016-2017-2/SEC-21-GM-2016-2017	Fortalecer los aspectos de Inteligencia y Visión Estratégica en Flujos y presiones migratorias y Crimen organizado y terrorismo transfronterizo.
COSMIC	H2020-2017	RIA	H2020-SEC-2016-2017-2/SEC-05-DRS-2016-2017	Nuevos sistemas tecnológicos de identificación de sustancias ilícitas en contenedores en zonas aeroportuarias.
BROADWAY	H2020-2017	PCP	H2020-SEC-2016-2017-2/SEC-04-DRS-2017	Próxima generación del sistema interoperable de comunicación de banda ancha por radio para la protección y la seguridad pública.
CIVILNEXT	H2020-2017	PCP	H2020-SEC-2016-2017-2/SEC-13-BES-2017	Licitación para probar distintas soluciones que puedan ser útiles para las fuerzas policiales europeas en materia de comunicaciones y sistemas de información en misiones de paz.
EXERTER	H2020-2017	CSA	H2020-SEC-2016-2017-2/SEC-21-GM-2016-2017	Red de especialistas a nivel Europeo en materia de Seguridad de explosivos para dirigir los esfuerzos tecnológicos de las industrias europeas innovadoras en dicha materia.
COPKIT	H2020-2017	RIA	H2020-SEC-2016-2017-2/SEC-12-FCT-2016-2017	Análisis y Estudio de las nuevas tecnologías de información y comunicación que apoyan actividades criminales y acciones terroristas.
AIDA	H2020-2019	IA	H2020-SU-SEC-2018-2019-2020	La solución propuesta tiene como objetivo ofrecer una plataforma de análisis de datos descriptiva y predictiva utilizando métodos de inteligencia artificial y aprendizaje automático de última generación para prevenir, detectar, analizar y combatir actividades delictivas referentes al ciberdelito y el terrorismo.



PROYECTO	LLAMADA	ACCION	FONDO	DESCRIPCIÓN
INFINITY	H2020-2019	RIA	H2020-SU-SEC-2018-2019-2020	La ambición de Infinity es convertirse en un proyecto insignia contra amenazas ciberdelincuentes, terroristas e híbridas más urgentes de la sociedad.

La Compra Pública Innovadora, El SITySI como entidad canalizadora de las necesidades de la Guardia Civil, son transmitidas al CDTI para que las pueda adquirir en forma de servicios de I+D, dando como resultando prototipos de primeros productos o servicios.

El CDTI publicó en mayo de 2019 una llamada de expresiones de interés para soluciones innovadoras cofinanciada a través del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), orientadas a demanda pública. Varias de las ideas presentadas, y que cumplieron con los criterios exigidos, respondieron a las necesidades de Guardia Civil en distintos ámbitos.

Como resultado, se han firmado tres convenios con fecha de 16 de julio de 2020, entre la Subsecretaría, por la que se publica el Convenio entre el Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial, E.P.E., y el Ministerio del Interior, relativo a la contratación precomercial de servicios de I+D, en materia de interceptación del tráfico de droga en el mar, vehículos para traslado de Presos y Seguridad Rural. Dando respuesta a tres grandes retos que son competencia exclusiva de Guardia Civil en España.

SINERGIA CON OTROS FONDOS EUROPEOS

Finalmente, la Guardia Civil después de generar conocimiento a través de su larga trayectoria en proyectos dentro de programas marco de financiación de la innovación en Europa, ha tomado la iniciativa de traspasar este conocimiento a proyectos que permitan su compra en el mercado, no perdiendo en ningún caso la inteligencia derivada de los mismos. Ha sido el caso del proyecto MARIA “*Detection of illegal MArljuana plantations using Artificial Intelligence-based technologies*” financiado exitosamente con Fondos de Seguridad Interior en el año 2020, y que fue propuesto anteriormente como una propuesta de Horizonte Europa.

En cuanto a la participación del Centro de Análisis y Prospectiva de la Guardia Civil en proyectos de innovación, destacan los que siguen:

- **MINDb4ACT**. Cooperación con el Real Instituto Elcano con el objetivo de detectar procesos de radicalización dentro de los sistemas penitenciarios de la UE. Durante este año 2020 se ha finalizado el proyecto.



- **Protección de la España Rural.** En cooperación con el Servicio de Innovación Tecnológica y de Seguridad de la Información de la Guardia Civil, cooperación en el diseño de los sistemas de seguridad activo-pasivos de explotaciones agropecuarias, vigilancia del territorio, detección de plantaciones ilegales y control de multitudes en zona agraria.
- **Proyecto PCR en proximidad.** Desarrollo de equipamiento y estrategias asociadas a la detección temprana de COVID-19 en proximidad.
- **Proyecto de movilidad.** Participación en el Grupo de Trabajo de diseño y puesta en explotación de la aplicación de movilidad de la Guardia Civil.

8.2. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y CULTURA DE SEGURIDAD

El Centro de Análisis y Prospectiva (CAP) de la Guardia Civil es el responsable de la gestión del conocimiento, de las fuentes abiertas en materia de seguridad y la difusión de cultura de seguridad, al margen de sus funciones en análisis prospectivo. Actúa bajo los principios de Gestión del Conocimiento (Knowledge Management). Este se puede definir como aquella función que tiende a captar, planificar, coordinar y controlar flujos de conocimiento, con objeto de crear competencias esenciales.

Esta gestión del conocimiento y difusión de cultura tiene una doble dimensión, interna y externa, dando servicio tanto a miembros de la Guardia Civil como a personal ajeno (personal académico, investigador, estudiante, experto en seguridad, etc.).

Como elemento central en estas funciones destaca la gestión y edición de la Revista de Seguridad Cuadernos de la Guardia Civil, de carácter académico-profesional. Se publican en colaboración con el CUGC.

Los contenidos de Cuadernos de la Guardia Civil, además de estar publicados en el sistema integrado de Biblioteca de fuentes abiertas, aparecen referenciados en los siguientes recursos de información:

- ✓ LATINDEX.
- ✓ DICE (Difusión y Calidad Editorial de las





- Revistas Españolas de Humanidades y Ciencias Sociales y Jurídicas).
- ✓ DIALNET. URL de la revista:
 - ✓ http://www.guardiacivil.es/es/institucional/Cuadernos_de_la_Guardia_Civil/index.html.

En 2020 se han publicado los números 60 y 61 de la Revista de Seguridad Pública Cuadernos de la Guardia Civil, además del especial Guardia Civil & Covid 19, que se han editado también en el formato digital epub, como ya se hiciera con los dos números anteriores. Los números han sido altamente divulgados, tanto vía interna como externa. Internamente se informa en formato de “Anuncio” en la Intranet de Guardia Civil. Por vía externa, los Cuadernos se pueden consultar en la página web oficial de la Guardia Civil, www.guardiacivil.es, y en la Biblioteca del CAP: <http://biblioteca.guardiacivil.es/>, donde se han realizado un gran número de consultas o descargas de los estos números. También se informa por mail a los antiguos suscriptores y personal e instituciones que han solicitado estar en la lista de difusión, facilitándoles el número en pdf, epub y enlaces a los artículos que lo forman, así como a los autores, que también los difunden. Los especiales también se anuncian vía twitter del Cuerpo. Igualmente la página del CUGC también difunde Cuadernos. Durante 2020 en Cuadernos:

- Ha habido cambio de miembros en el Consejo, lugar en el que se toman decisiones estratégicas de cara al futuro de Cuadernos. Este año, Cuadernos ha cambiado de presidente, dejando el puesto el General Francisco Esteban Pérez y asumiendo la presidencia el General Manuel Llamas Fernández, nuevo jefe del Gabinete Técnico de la Guardia Civil.
- Se ha mantenido la página web de Cuadernos (<http://cuadernosdelaguadiacivil.es>), creada en 2018, que pretende ser referente de toda la información que afecta a Cuadernos y donde se pueden consultar los números especiales.

En 2015 se incluyeron los Cuadernos de la Guardia Civil en el Sistema Regional de Información en Línea para Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, LATINDEX y se cumplieron 31 de las 36 características exigidas. En el nuevo catálogo v2.0 está pendiente de calificación. Actualmente está en proceso de actualización en la página de publicaciones.boe.es y en la página de Dialnet <http://dialnet.unirioja.es/> ya se encuentra actualizado. La base de datos MIAR (Matriz de Información para el análisis de Revistas) le otorga una puntuación de 4.

Administración y gestión de la Biblioteca Digital de la Guardia Civil. El proyecto KOHA/KOBLI de mecanización de bibliotecas de la Administración General del Estado, es impulsado y liderado por el Ministerio de Cultura



(actualmente Secretaría de Estado). Desde el año 2012 se ha pasado de la fase de prueba a la de producción; en 2013 se consolidó el proyecto y se abrió al público. En enero de 2015 se hizo efectiva la fusión de la Biblioteca del CAP con la de la Academia de Oficiales de Aranjuez, con la opción de realizar búsquedas en la Biblioteca del Centro de Análisis y Prospectiva, la Biblioteca de Oficiales de Aranjuez o en ambas, quedando plenamente integradas. La gestión de cada biblioteca seguirá corriendo a cargo de cada uno de los Centros, siendo esta Unidad la encargada del apoyo al personal de la Academia ante la resolución de dudas y de cualquier incidencia que puedan surgir.

El acceso a esta biblioteca se realiza a través del siguiente enlace: <https://biblioteca.guardiacivil.es/cgi-bin/koha/opac-main.pl> que cuenta además con acceso a través de la intranet del cuerpo.

El número de registros en 2020 asciende a 331.

En tercer lugar, el CAP difunde, mayoritariamente de forma abierta y accesible para cualquier ciudadano, una serie de boletines informativos, cuya evolución en los últimos años ha sido la siguiente:

ACTIVIDAD	2016	2017	2018	2019	2020
BOLETINES REALIZADOS	104	88	61	33	37

Dichos boletines se agrupan en colecciones, destacando: actualidad Unión Europea, actualidad internacional, compendio de balances y memorias, guías de fuentes, notas de actualidad, enfoque, notas de futuro, análisis de grandes atentados, yihad y documentos de trabajo.

Las guías de fuentes, actualizadas periódicamente, ofrecen recursos informativos en las siguientes materias: CEPOL, Crimen organizado, Criminología, Delincuencia Organizada, Derecho y Jurisprudencia, Drogas, Estudio de los aspectos socioculturales en las diferentes regiones del mundo, Inteligencia colectiva, Inteligencia económica y empresarial, Fuentes e indicadores, Prospectiva, Proyecciones de población, Recursos informativos de la Guardia Civil, Recursos informativos de la OTAN, Seguridad Vial, Terrorismo, Think Tanks internacionales y nacionales, Tráfico de seres humanos, Yihadismo.

Durante el 2020, como novedad, se han elaborado dos nuevas guías:

- ✓ *Seguridad en América Latina.*
- ✓ *Igualdad Conjunta.*



Continuando con la difusión de Cultura de Seguridad, es preciso reseñar la labor que se realiza a través del **Centro Universitario de la Guardia Civil**. A través del mismo se desarrollan anualmente aproximadamente una quincena de actividades (cursos, jornadas, talleres y seminarios) en materias de seguridad que cuentan con una importante participación de personal externo a la institución, sirviendo para dar a conocer a la sociedad la forma de trabajar y las capacidades de la Guardia Civil, en materias como terrorismo, crimen organizado, prospectiva, ciberseguridad, gestión de la calidad, responsabilidad social, etc.

El objetivo de la formación y difusión en cultura de seguridad es contribuir a la formación y mejora de competencias del personal. Se desarrolla de manera directa, a través de una intensa colaboración de otras organizaciones. Así entre las principales actividades llevadas a cabo durante 2020 destaca:

A través del CUGC y en formato “webinar-seminario online¹⁰⁸”:

- Respuesta de las empresas ante un ciberdelito.
- Desarrollo de planes de igualdad en organizaciones público privadas.
- Mejora de la Seguridad Vial.
- Fomento en auge: fábricas ilegales de tabaco.
- Cooperación y gestión de la seguridad pública en fronteras.
- Cooperación en la lucha contra el cibercrimen: CSIRT, GC y FCI.
- V Seminario lucha contra el Terrorismo: Adaptación de la Guardia Civil en su lucha contra ETA, 4º aniversario atentado de ISPASTER.
- La Guardia Civil en protección del medio ambiente: lucha contra el tráfico de especies silvestres.
- Contribuciones de la Criminalística a la seguridad pública.

¹⁰⁸ <https://www.cugc.es/investigacion/jornadas-seminarios-y-congresos#seminarios-2>



- El estudio fisionómico como método de identificación facial.
- Estudio de química para la resolución de delitos.
- Seguridad en montaña y deportes de aventura.
- La prevención de agresiones a profesionales de la salud.



Este tipo de seminarios han contado con una importante participación de cerca de 4.000 personas, sirviendo para dar a conocer a la sociedad la forma de trabajar y las capacidades de la Guardia Civil, en materias como terrorismo, crimen organizado, prospectiva, ciberseguridad, gestión de la calidad, responsabilidad social, etc.

Asimismo, el CAP y el CUGC se han encargado de la difusión interna de actos, jornadas, cursos y seminarios, de interés para diversas unidades, o para ciudadanos en general y ser el punto de contacto hacia Universidades, así como



potenciar la participación de miembros del Cuerpo como ponentes en diferentes acciones, colaboraciones en proyectos de investigación.

Igualmente, durante 2020 la Dirección General de la Guardia Civil ha desarrollado la II National Cyber League, un foro de expertos en ciberseguridad estructurado en equipos de conocimiento pluridisciplinar (hacking ético, juristas digitales, comunicadores, economía y empresa...) (<https://www.nationalcyberleague.es/>).

Además, el CAP ha coliderado la participación de la Guardia Civil en el STARTUP OLÉ, el principal foro de emprendimiento en España (<https://www.startupole.eu/>).

Por último, esta difusión de cultura de seguridad implica la aparición en medios de comunicación, elaboración de artículos o participación como ponentes en diversas jornadas organizadas por organismos externos a la Guardia Civil, así como una mejora en las competencias en materia de seguridad de la ciudadanía a la cual se logra llegar con esta vocación de difusión de conocimiento.

9. COVID-19

La crisis sanitaria generada por el COVID-19 fue inicialmente **gestionada por el Gobierno de España** con la aprobación del Real Decreto 463/2020 de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma. Esta situación se prolongó hasta el 21 de junio de 2020.

Como consecuencia de la evolución de la pandemia, tras el periodo estival, el día **25 de octubre, mediante Real Decreto 926/2020, fue declarado un nuevo estado de alarma** en todo el territorio nacional y con **vigencia hasta el 09 de mayo de 2021**, estableciendo como **autoridad competente al Gobierno**, si bien en cada **Comunidad Autónoma o ciudad con estatuto de autonomía la autoridad competente delegada recaía en quien ostenta la presidencia**.

El propio Real Decreto estableció medidas de carácter ejecutivo y otras de carácter potestativo para las Comunidades Autónomas; entre ellas, **la limitación de la libertad de circulación de las personas en horario nocturno, la limitación de entrada y salida, la limitación de permanencia de grupos de personas en espacios públicos y privados y la limitación de personas en lugares de culto**.

La casuística fue variada. Normalmente, el confinamiento de municipios fue puntual, tanto desde la perspectiva cuantitativa, como desde una visión temporal. Esta circunstancia ha transitado paralelamente al seguimiento de la incidencia



pandémica, valorada por los órganos sanitarios, en cada uno de los territorios bajo su responsabilidad, normalmente a nivel autonómico.

El ámbito de **actuación de la Guardia Civil** durante la crisis sanitaria del COVID-19, la prestación de servicios en el ámbito de la **DIRECCIÓN ADJUNTA OPERATIVA y el MANDO DE FRONTERAS Y POLICÍA MARÍTIMA**, creado en agosto de 2020, se centró principalmente en **cuatro ejes**:

- **Vigilar el cumplimiento de las medidas** acordadas por el Gobierno con motivo de la crisis sanitaria.
- **Garantizar el funcionamiento de los servicios esenciales.**
- **Auxiliar y proteger** a aquellos colectivos y personas más vulnerables o en situación de incertidumbre.
- **Reforzar la prevención de los delitos** en general y de la cibercriminalidad en particular.

En este sentido, durante el **primer estado de alarma**, diariamente prestaron servicio una media de 34.640 efectivos y 8.567 patrullas de seguridad ciudadana y tráfico. A modo de ejemplo, la actividad realizada arrojó una media también diaria de: 9.119 dispositivos operativos de seguridad para la vigilancia del cumplimiento de las medidas derivadas del estado de alarma, 100.115 personas identificadas, 3.448 propuestas de sanción y 81.589 controlados.

Uno de los aspectos más importantes durante dichos meses fue el **auxilio a las personas más vulnerables**, contribuyendo la Guardia Civil a proporcionar medios de protección sanitaria, medicamentos, alimentos u otros productos de primera necesidad, centrados muchos de ellos en atender a las **personas mayores** con residencia en los más de 2.400 centros y residencias existentes en la demarcación territorial de la Institución o en aquellas localidades más pequeñas, alejadas o de difícil acceso, llegando a emplear, en ocasiones, medios propios aéreos y marítimos.

Además, se realizaron **auxilios informativos** a fin de garantizar una situación subjetiva de seguridad colectiva con una mayor implicación y potenciación de los órganos técnicos de la Guardia Civil en este ámbito (Oficina de Atención al Ciudadano, etc.).

Especial atención se prestó a las **víctimas de violencia de género** mediante el fortalecimiento de las medidas de protección con contactos telefónicos, contravigilancias a las víctimas y autores, etc.



Asimismo también se **facilitó el regreso al territorio nacional de ciudadanos españoles y de otros países europeos** a través de las distintas sedes diplomáticas con representación de la Institución en el extranjero.

La cifra total de reuniones celebradas durante el primer estado de alarma entre representantes de la Guardia Civil y los colectivos de interés en esta crisis sanitaria ascendió a un total de 76.368 (media diaria de 779), lo que representó un incremento del 603,72% con respecto al mismo periodo de 2019, cuando se realizaron un total de 10.852.

Esta cifra desagregada, según los colectivos de mayor relevancia en la crisis sanitaria, recoge los siguientes datos:

- Las reuniones realizadas con centros y residencias de mayores fueron de 22.710 (media diaria de 232), lo que supuso un aumento del 2.457% con respecto al mismo periodo de 2019, cuando se llevaron a cabo un total de 888.
- Las visitas a centros médicos fueron 21.151 (media diaria de 216), lo que representó un incremento del 652,70% con respecto al mismo periodo de 2019, cuando se contabilizaron un total de 2.810.
- Las reuniones con las autoridades locales sumaron un total de 24.954 (media diaria de 255), lo que significó un aumento del 434% con respecto al mismo periodo del 2019, cuando se recogieron un total de 4.673.

La cifra total de **servicios humanitarios y asistenciales** realizados por los guardias civiles durante a la crisis sanitaria asciende a 82.482 (media diaria de 842), lo que representó un incremento del 23,70% con respecto al mismo periodo del 2019, cuando se realizaron un total de 66.678.

Por otro lado, se reforzó la **vigilancia y protección de locales, establecimientos y negocios** que se encontraban cerrados con ocasión de las medidas aplicadas por el Gobierno, así como la **prevención e investigación de los delitos en general y de manera singular**, de los cometidos **a través de la red** (fraudes, instalación de programas maliciosos, etc.).

Durante el **segundo estado de alarma**, el **esfuerzo principal de la Guardia Civil ha estado dirigido a vigilar el cumplimiento de las medidas adoptadas** para hacer frente a la situación de crisis sanitaria, especialmente en lo referido al cumplimiento de las restricciones de movilidad, tanto las referidas al horario nocturno como a las de entrada y salida de determinadas áreas geográficas.



Esta actividad **se ha intensificado especialmente en periodos festivos** como el puente de Todos los Santos (con 4.800 dispositivos operativos), el puente de la Constitución e Inmaculada (con 9.361 dispositivos operativos) o las Fiestas de Navidad (con la aprobación de un dispositivo específico para reforzar la seguridad de lugares con alta presencia o tránsito de personas y vehículos, garantizar el normal desarrollo de acontecimientos sociales y proteger objetivos estratégicos e imprescindibles para el normal funcionamiento de la actividad ciudadana).

Así mismo, se ha potenciado **la investigación de las formas de delincuencia que relativamente más han aumentado** durante la crisis del COVID-19 (la **ciberdelincuencia**, los fraudes o **estafas** relacionados con la **emergencia sanitaria**), así como el análisis de otros escenarios donde se puedan producir alteraciones de orden público, desobediencias y agresiones a miembros de las FCSE o concentraciones o actividades que supongan una flagrante vulneración de las medidas acordadas.

Ante esta situación, **la coordinación y cooperación ha tenido una especial importancia**, tanto la realizada a nivel interno como con otros organismos e instituciones de las administraciones públicas. A nivel interno, se han articulado los siguientes instrumentos:

- Reuniones semanales con los mandos de las Unidades Territoriales.
- Creación en la DAO de un Grupo de Planeamiento Operativo COVID-19 y una Célula de Seguimiento.
- Constitución de un Grupo de Seguimiento en todas las Zonas.

A nivel externo, destaca la cooperación de un Oficial de la DAO en el Centro de Coordinación centralizado en la SES y la participación de las unidades territoriales en los Centros de Coordinación de las Delegaciones y Subdelegaciones correspondientes.

En los ámbitos de gestión interna para posibilitar el esfuerzo operativo anteriormente descrito, desde el **MANDO DE PERSONAL**, las acciones principales se pueden concretar en las siguientes:

Los servicios de prevención y protección de la salud trabajaron coordinadamente con las autoridades sanitarias para posibilitar la menor incidencia, en el ámbito profesional, de los guardias civiles como personal esencial.

Una vez superada la primera ola de afectación, con fecha 12 de mayo de 2020, se dictó por la Directora General de la Guardia Civil la instrucción por la que se aprobaban medidas para la reincorporación progresiva del personal de la Guardia Civil al desempeño presencial de sus puestos de trabajo tras el inicio del periodo de transición a una nueva normalidad ante la crisis sanitaria provocada por la COVID-



19, incluyendo en su ámbito de aplicación, tanto al personal de la Guardia Civil y miembros de la Fuerzas Armadas, como al personal civil, funcionario y laboral, que desempeñasen su actividad en puestos de trabajo de las unidades, centros y organismos de la Guardia Civil.

Dicha instrucción ha sido contextualizada en mayo y agosto, adecuándola a la evolución de la situación sanitaria en cada momento, sobre la base de criterios, pautas y recomendaciones fijadas por las autoridades sanitarias y otros organismos oficiales.

De ese modo, se ha tenido en cuenta la implantación de los protocolos, códigos de buenas prácticas y procedimientos de seguridad y salud pública aprobados por el Ministerio de Sanidad, así como otros organismos oficiales, en todo aquello que podía y debía ser de aplicación, salvaguardando la seguridad y salud del personal que presta sus servicios en el ámbito de la Dirección General de la Guardia Civil y asegurando una adecuada prestación de servicios a la ciudadanía.

Debido a la amplia variedad de cometidos desempeñados en el ámbito de la Guardia Civil, es fundamental que estas medidas, junto con otras que pudieran complementarlas, sean adoptadas por quienes sean competentes en las unidades, tras analizar las circunstancias, estableciéndose una coordinación adecuada con otras actuaciones cuyo apoyo pudiera ser requerido a fin de propiciar una adecuada conciliación familiar y profesional del personal de ellos dependiente, sin dejar de atender a las necesidades propias del servicio.

Específicamente en cuanto a la **Enseñanza de Formación**, se decretó el cierre de los centros educativos como una de las primeras medidas que se adoptaron para hacer frente a la pandemia. En consonancia con ello, el Mando de Personal de la Guardia Civil ordenó la suspensión de dicha actividad docente presencial en las distintas academias, impartiendo las enseñanzas, a partir de entonces, mediante una metodología a distancia.

Tras el levantamiento progresivo de las medidas de contención durante la aplicación del Plan para la Transición hacia una nueva normalidad, se consideró necesario seguir adoptando una serie de medidas para hacer frente a la pandemia y prevenir y controlar el incremento de casos. Así, en el inicio del curso académico 2020-2021 se tuvieron en cuenta las circunstancias y la normativa aprobada por las diferentes autoridades, estableciéndose que la actividad docente en los centros de formación tuviera un formato de presencia parcial del alumnado, alternándose periodos de enseñanza presenciales en el centro docente con periodos de enseñanza a distancia online, formato que evolucionaría en función de la situación sanitaria.

Por todo ello, en los cuatro centros docentes de formación: Academia de Oficiales de Aranjuez (Madrid), Academia de Suboficiales de San Lorenzo de El Escorial (Madrid), Academia de Guardias de Baeza (Jaén) y Colegio de Guardias Jóvenes de Valdemoro (Madrid), se elaboraron planes específicos de contingencia para el inicio y desarrollo de los cursos académicos en un contexto de crisis sanitaria provocada por el Covid-19, incluyendo como anexo tanto protocolos específicos de actuación para la detección, seguimiento y control de posibles casos, como protocolos



específicos para el desarrollo de determinadas materias o clases susceptibles de exposición a un mayor riesgo (educación física o técnica profesional, por ejemplo), buscándose siempre desde el primer momento una coordinación fluida entre el Escalón de Asistencia Sanitaria y el Escalón de Prevención de Riesgos laborales, y tratando de valorar adecuadamente las medidas de seguridad y organizativas en los puestos de trabajo, especialmente aquéllas que afectasen al personal considerado sensible.

En relación a las acciones formativas dentro de las **Enseñanzas de Perfeccionamiento**, en todas las convocatorias se ha especificado en las resoluciones, que el desarrollo de las pruebas de selección y/o realización de los cursos estarán supeditadas a las medidas que se apliquen en cada centro donde se desarrollen, siendo necesario en todos ellos presentar una prueba previa negativa de detección de la COVID-19.

Asimismo, se han ampliado los espacios para el desarrollo de las pruebas selectivas, así como en ocasiones los días establecidos para su realización, con el fin de que no se congreguen aspirantes en número superior a lo regulado por la normativa sanitaria en cada momento y lugar, siendo medidas similares, las tomadas para el desarrollo de los diferentes cursos.

Además, al igual que en la enseñanza de formación y en la medida de lo posible, en aquellos cursos donde ha sido posible se ha optado por la realización de formación a distancia en detrimento de la modalidad presencial.

Todas estas actuaciones se han podido llevar a cabo mediante una important labor logística por parte del **MANDO DE APOYO**, que ha sido fundamental en la respuesta de la Guardia Civil a los efectos de la pandemia, por: la urgente liberación de anticipos y fondos, las asignaciones de crédito a las unidades para gastos relacionados con COVID-19, las contrataciones inaplazables relacionadas con la pandemia, y la distribución de material de protección. Todas estas actuaciones han sido de inestimable apoyo en la lucha del personal del Cuerpo contra la enfermedad.

Las siguientes tablas ilustran numéricamente el esfuerzo invertido:

ANTICIPO CAJA COVID-19

CONCEPTO PRESUPUESTARIO	IMPORTE
G/132A/2210600	243.770,11 €
G/132A/2219900	232.000,00 €
G/132A/2270000	85.000,00 €
TOTAL	560.770,11 €



ASIGNACIONES CRÉDITO A LAS UNIDADES PARA GASTOS COVID-19

CONCEPTO PRESUPUESTARIO	IMPORTE
G/132A/2210500	27.731,60 €
G/132A/2210600	1.168.689,00 €
G/132A/2219900	362.446,00 €
G/132A/6300500	3.783,89 €
G/132A/2270000	588.561,00 €
TOTAL	2.151.211,49 €

EXPEDIENTES DE CONTRATACIÓN COVID-19

DESCRIPCION	SITUACION	IMPORTE	TIPO CONTRATO
ADQUISICION DE GUANTES DE NITRILO MASCARILLAS FFP3	ANTICIPADO	120.395,00 €	PAS
ADQUISICIÓN DE MASCARILLAS PROCEDIMIENTO EMERGENCIA	FINALIZADO	1.499.970,45 €	EMERGENCIA
ADQUISICIÓN KITS DE TEST DE COVID-19	FINALIZADO	96.800,00 €	EMERGENCIA
ADQUISICION DE GEL HIDROALCOHOLICO	FINALIZADO	161.500,00 €	EMERGENCIA
ADQUISICION DE ESPIROMETROS Y ELECTROCARDIOGRAFOS	FINALIZADO	67.200,00 €	EMERGENCIA
ADQUISICION DE 1.624 MAMPARAS	FINALIZADO	78.653,93 €	EMERGENCIA
ADQUISICION DE 30.000 CAJAS DE GUANTES NITRILO	TRAMITADO	279.000,00 €	EMERGENCIA
ADQUISICION DE 2.500.000 MASCARILLAS QUIRURGICAS	TRAMITADO	211.300,00 €	EMERGENCIA
ADQUISICION DE 650.000 MASCARILLAS REUTILIZABLES	TRAMITADO	1.045.000,00 €	EMERGENCIA
ADQUISICION TEST COVID-19 2 TIPOS	TRAMITADO	405.200,00 €	EMERGENCIA
3.275 MASCARILLAS FFP3	FINALIZADO	18.149,40 €	MENOR
ADQUISICIÓN DE GUANTES DE NITRILO	FINALIZADO	18.136,09 €	MENOR
ADQUISICION DE 200 TERMOMETROS INFRARROJOS	FINALIZADO	9.200,00 €	MENOR
TEST COVID	FINALIZADO	44.500,00 €	EMERGENCIA
ADQUISICION DE 900 GARRAFAS DE GEL HIDROALCOHOLICO	FINALIZADO	12.960,00 €	MENOR
ADQUISICION DE MASCARILLAS QUIRURGICAS TIPO IIR 5 millones	EN TRÁMITE	140.000,00 €	HOMOLOGADO
ADQUISICION DE MASCARILLAS FFP2 500000	EN TRÁMITE	82.000,00 €	HOMOLOGADO
	TOTAL:	4.289.964,87 €	



DISTRIBUCIÓN MATERIAL COVID-19 DESDE EL ALMACÉN CENTRAL 2020

MATERIAL	UNIDADES
BATAS DE PROTECCIÓN	1.651
CALZAS DESECHABLES	1.700
CARTEL INFORMATIVO DESINFEC MANOS 21X31	701
CUBREBOTAS DE PROTECCIÓN	5.972
DOSIFICADOR DE JABÓN	1.419
GAFAS PROTECTORAS (R. LABORAL)	6.375
GEL HIDROALCOHÓLICO HIGIÉNICO 5 LITROS	1.736
GEL HIDROALCOHÓLICO HIGIÉNICO 500 ML ((UNIDADES)	135.526
GUANTES NITRILO AZUL CAJAS 100 UN.	57.838
MAMPARAS	1.733
MANTAS	500
MASCARILLA AUTOFILTRANTE FFP3 (UNIDADES)	10.666
MASCARILLA FFP2 CON VALVULA (UNIDADES)	874.364
MASCARILLAS QUIRÚRGICAS UNIDADES	5.426.088
MASCARILLAS REUTILIZABLES UNIDADES	0
MONO DE PROTECCIÓN	11.365
PANTALLAS DE PROTECCIÓN	12.371
TERMOMETRO INFRARROJOS	252
TOTALES	6.550.257



CONCLUSIONES

El 25 de septiembre de 2015, los líderes mundiales adoptaron un conjunto de objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Para alcanzar estas metas, todo el mundo tiene que hacer su parte: los gobiernos e instituciones, el sector privado, la sociedad civil y las personas en sus ámbitos de actuación individuales.

El desarrollo nacional a través del “*Plan de acción para la implementación de la Agenda 2030: hacia una Estrategia española de Desarrollo Sostenible*”, suponen un reto y la necesaria transformación de mentalidad en la Administración Pública en el desarrollo de sus competencias. En primer lugar, sitúan al mismo nivel las preocupaciones sociales, económicas y medioambientales, inquietudes que se trasladan también en nuestra Memoria de RSC. En segundo lugar, establecen un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad; es decir un plan, que abarque las tres dimensiones del desarrollo sostenible como son el social, el económico y el medioambiental. Y por último, nos invitan, o más apropiadamente, nos obligan a hacer alianzas. Sin la colaboración de todo el personal involucrado en la gestión socialmente responsable, no podrán llevarse a cabo los objetivos fijados.

La situación originada en 2020 como consecuencia de la Pandemia de Covid-19 no hace sino poner aún más de manifiesto la responsabilidad de todos en el futuro colectivo. Compromiso que no puede ser afrontado de manera individual, sino que debe realizarse mediante alianzas conjuntas, con implicación de todos los sectores y ámbitos de la sociedad, públicos y privados.

Por ello las prácticas socialmente responsables vienen referidas a que las Administraciones Públicas, en general, deben prestar atención a su propio funcionamiento, que deben ser cada vez más eficiente y respetuosas en el entorno social y ambiental, para facilitar su continuidad y permanencia, creando las mejores condiciones para el desarrollo profesional y el bienestar laboral de quienes son empleados públicos. Además, deben extender la ejemplaridad de su actuación a los demás agentes involucrados y la sociedad, con el fin de posibilitar alineaciones en este ámbito, mediante actuaciones específicas que favorezcan la transparencia, la cohesión social y el buen gobierno.

La Guardia Civil, en el desempeño de sus funciones propias, nuevamente en 2020 ha asumido su responsabilidad e implicación para afrontar, conjuntamente con otros organismos públicos y privados, su desempeño en la situación provocada.

Por otra parte, la Institución, ha seguido tomando parte activa en diversos ámbitos relacionados con el mencionado Plan de Acción, desde distintas unidades, donde a la vanguardia se sigue situando nuestro Servicio de Protección de la Naturaleza (SEPRONA).



Para rendir cuentas de las actuaciones de la Guardia Civil en los diferentes ámbitos que se tratan en la presente Memoria, se requiere difusión.

Las Memorias de RSC de la Guardia Civil, a lo largo del Plan de vigencia del Plan de Sostenibilidad 2016-2020, han sido siempre objeto de una máxima difusión por parte de la Institución, no solo a nivel interno sino también ha sido presentada en diversos foros sobre responsabilidad social corporativa, y se encuentra a disposición de cualquier persona en la web del Cuerpo. Cuenta con el apoyo e impulso Institucional del titular de la Dirección General de la Guardia Civil.



Asimismo, nuestra Memoria ha sido incorporada al “Portal de la Responsabilidad Social”, gestionado actualmente por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, en cumplimiento de lo previsto en la medida nº 4 de la Estrategia Española de Responsabilidad Social 2016-2020. En este Portal se comparten tanto las iniciativas de las empresas como de las organizaciones públicas españolas.

Las prácticas socialmente responsables conllevan acciones complementarias, medidas proactivas que impulsan su desarrollo. Durante el año 2020 queremos destacar:

Entre los cometidos propios de la Guardia Civil durante el estado de alarma decretado entre el 15 de marzo y el 21 de junio, cabe destacar las acciones orientadas a garantizar que los suministros esenciales llegasen a sus destinos, prestando especial atención a las zonas rurales más aisladas o alejadas de los núcleos urbanos donde es más complicado el acceso a los servicios básicos, incluidos los islotes donde residen ciudadanos que llegaron a quedar incomunicados (como por ejemplo la Isla de Lobos en las Palmas o la Isla de Ons en Pontevedra).

Durante esos meses, haciendo gala de su carácter benemérito, la Guardia Civil contribuyó a que la población de estas localidades contase con los medicamentos, respiradores, alimentos, elementos tecnológicos y hasta material escolar y libros para familias que no tenían posibilidades de tener acceso a medios telemáticos para que los más jóvenes pudieran seguir su formación.

En la mayor parte de las ocasiones, estas acciones estaban programadas, pero muchas de ellas surgieron de la voluntad personal de los propios agentes por contribuir con acciones más allá de sus obligaciones como miembros de las FCSE.

Asimismo, volvemos a constatar el esfuerzo solidario de guardias civiles que de forma altruista y desinteresada colaboran en diferentes proyectos de ayuda a los colectivos más desfavorecidos y en riesgo de exclusión social, con iniciativas propias o desde organizaciones no gubernamentales ya consolidadas.

Volviendo a los avances en materias propias de sostenibilidad, se continúa generalizado el consumo de otras energías menos contaminantes, como gas natural,



al estar considerada una de las energías convencionales más limpia, al no producir partículas en la combustión, con menores emisiones a la atmósfera (CO₂ y NO_x).

Permanece la evolución experimentada en el campo de la participación de proyectos I+D+i en el ámbito de la seguridad pública, que ha generado que la Institución venga adquiriendo una considerable visibilidad y relevancia a nivel nacional e internacional (UE) en este campo. Los grandes avances en innovación han llevado consigo que, como resultado, se hayan firmado distintos mecanismos de colaboración, con organismos externos como el Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial, relativos a la contratación precomercial de servicios de I+D, en materia de interceptación del tráfico de droga en el mar, vehículos para traslado de presos y seguridad vial, entre otros.

En el ámbito del fomento de la cultura de seguridad, en 2020 la Dirección General de la Guardia Civil, como consecuencia de la pandemia de la Covid-19 se ha adaptado con celeridad para poder seguir acometiendo ágilmente a sus acciones en esta materia, por lo que se organizaron webinar¹⁰⁹ de materias que se consideraban de interés para la sociedad en su conjunto y los ciudadanos de forma particular.

Como indicadores más directos del impacto de la actuación del Cuerpo, se consolida la tendencia de disminución de quejas presentadas por los ciudadanos en el ámbito Guardia Civil, habiéndose reducido casi en un 20% desde 2015.

Año	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Quejas recibidas (número)	1.228	1.127	1.195	1.188	1.253	1.520

Por último, la Guardia Civil está colaborando con otras Instituciones en materia de formación y difusión de la RSC, participando en Cursos, Jornadas y Conferencias celebradas por distintos organismos, públicos y privados o centros.

Este compromiso de impulso y desarrollo sostenible supone la generación de un valor inmaterial para la Institución, sus integrantes y la sociedad española.

¹⁰⁹ <https://www.cugc.es/investigacion/jornadas-seminarios-y-congresos#seminarios-2>



ANEXO I ABREVIATURAS

AGE	Administración General del Estado
ALFIL	Aplicación Logística Financiera Integral
ANERPA	Asociación Nacional Española de Rehabilitación y Protección Animal
BOGC	Boletín Oficial de la Guardia Civil
CERMI	Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad
CERSE	Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas
CES	Complemento Específico Singular
CIS	Centro de Investigaciones Sociológicas
CMNUCC	Convención Marco de Naciones Unidas sobre Cambio Climático
CUGC	Centro Universitario de la Guardia Civil
DGGC	Dirección General de la Guardia Civil
DMR	Directiva del Marco de Residuos
EBEP	Estatuto Básico del Empleado Público
EPA	Encuesta de Población Activa
GRI	Global Reporting Initiative
IDEA	Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía
ISO	International Organization for Standardization
JEFSERAPO	Jefatura Servicios de Apoyo
MAPAMA	Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente
MAPER	Mando de Personal
MAPO	Mando de Apoyo
NERHU	Nuevo Entorno de Recursos Humanos
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
ONG	Organización No Gubernamental
ORIS	Oficina de Relaciones Informativas y Sociales
PACIAP	Plan Anual de Control e Integral de las actividades Pesqueras
PAEE	Plan Nacional de Eficiencia Energética Plan de Ahorro y Eficiencia Energética en los Edificios de la Administración General del Estado
PAEE-AGE	
PATIO	Programas Anuales de Técnica de Intervención Operativa
PNIR	Plan Nacional Integrado de Residuos
RSC	Responsabilidad Social Corporativa
SEPRONA	Servicio de Protección de la Naturaleza
SES	Secretaría de Estado de Seguridad
SETEC	Secretaría Técnica
SIM	Sección de Infraestructuras y Material Sistema Informático de Gestión Energética de los Edificios de la Administración General del Estado
SIGEE-AGE	
SIO	Sistema de Intervención Operativa
SITySI	Servicio de Innovación Tecnológica y Sistema de Información
TIC	Tecnologías de la Información y la Comunicación
UCOMA	Unidad Central Operativa Medioambiental



ANEXO II: MARCO NORMATIVO BÁSICO

FUNCIÓN PÚBLICA

- Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (LOFCS).
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (parcialmente en vigor)
- Real Decreto 2670/1998, de 11 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 30.1.f) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
- Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado (parcialmente en vigor).
- Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público Derogado por la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público y modificada en determinados preceptos, por Orden HFP/1298/2017, de 26 de diciembre.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público
- Orden APU/2464/2006, de 13 de julio, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de becas para la formación y perfeccionamiento profesional de funcionarios superiores de las Administraciones Públicas en instituciones de formación extranjeras
- Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas de 23 de marzo de 2010 de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas (IV Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones Públicas de 21 de septiembre de 2005), publicado mediante Resolución de 8 de junio de 2010, de la Secretaría de Estado para la Función Pública.

MUJER E IGUALDAD

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 5/2018, de 28 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, sobre medidas urgentes en aplicación del Pacto de Estado en materia de violencia de género.
- Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer, modificada por la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa”
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.
- Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.



- Real Decreto 41/2009, de 23 de enero, por el que se modifica el RD 1370/2007, de 19 de octubre, por el que se regula la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres.
- Real Decreto 1791/2009, de 20 de noviembre, por el que se regula el régimen de funcionamiento, competencias y composición del Consejo de Participación de la Mujer, modificado por Real Decreto 1526/2010, de 15 de noviembre.
- Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres,
- Resolución de 17 de marzo de 2006, de la Subsecretaría del Ministerio de la Presidencia, por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Ministros de 3 de marzo de 2006, sobre implementación de las medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres,
- Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos.
- Resolución de 19 de octubre de 2020, de la Directora General de la Guardia Civil, por la que se modifica la Resolución de 10 de julio de 2014, por la que se crea el Comité para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la Guardia Civil.
- Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, publicados mediante Resolución de 20 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública.
- Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella, publicado mediante Resolución de 28 de julio de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública.
- Plan estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016. En proceso de elaboración el Plan de 2018-2021.

MEDIOAMBIENTE

- Ley 11/1997, de 24 de abril, de Envases y Residuos de Envases.
- Ley 26/2007, de 23 de octubre, de Responsabilidad Medioambiental.
- Ley 31/2007, de 30 de octubre, sobre procedimientos de contratación en los sectores del agua, la energía, los transportes y los servicios postales.
- Ley 34/2007, de 15 de noviembre, de calidad del aire y protección de la atmósfera.
- Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible.
- Ley 22/2011, de 28 de julio, de residuos y suelos contaminados.
- Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de evaluación ambiental.



- Ley 11/2014, de 3 de julio, por la que se modifica la ley 26/2007, de 23 de octubre, de Responsabilidad Medioambiental.
- Ley 7/2018, de 20 de julio, de la modificación de la Ley 42/2017, de 13 de diciembre, del Patrimonio Natural y de la Biodiversidad.
- Ley 9/2018, de 5 de diciembre, por la que se modifica la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de evaluación ambiental, la Ley 21/2015, de 20 de julio, por la que se modifica la Ley 43/2003, de 21 de noviembre, de Montes y la Ley 1/2005, de 9 de marzo, por la que se regula el régimen del comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero.
- Real Decreto-Ley 1/2018, de 23 de marzo, por el que se prorroga para 2018 el destino del superávit de las corporaciones locales para inversiones financieramente sostenibles y se modifica el ámbito objetivo de éstas.
- Real Decreto-Ley 15/2018, 5 de octubre, de medidas urgentes para la transición energética y la protección de los consumidores.
- Real Decreto Legislativo 1/2016, de 16 de diciembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de prevención y control integrados de la contaminación.
- Real Decreto 782/1998, de 30 de abril, por el que se aprueba el Reglamento para el desarrollo y ejecución de la Ley 11/1997, de 24 de abril, de Envases y Residuos de Envases.
- Real Decreto 1027/2007, de 20 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Instalaciones Térmicas en los Edificios.
- Real Decreto 106/2008, de 1 de febrero, sobre pilas y acumuladores y la gestión ambiental de sus residuos
- Real Decreto 1274/2011, de 16 de septiembre, por el que se aprueba el Plan estratégico del patrimonio natural y de la biodiversidad 2011-2017, en aplicación de la Ley 42/2007, de 13 de diciembre, del Patrimonio Natural y de la Biodiversidad.
- Real Decreto 556/2011, de 20 de abril, para el desarrollo del Inventario Español del Patrimonio Natural y la Biodiversidad.
- Real Decreto por el que se establecen medidas de aplicación del Convenio sobre el comercio internacional de especies amenazadas de fauna y flora silvestres (CITES).
- Orden PRE/2118/2007, de 13 de julio, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas de Ahorro de Energía en los Edificios de la Administración General del Estado
- Orden PRE/116/2008, de 21 de enero, por la que se aprueba el Plan de Contratación Verde de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos y Entidades Gestoras de la Seguridad Social
- Resolución de 28 de abril de 1995, de la Secretaría de Estado de Medio Ambiente y Vivienda, por la que se dispone la publicación del acuerdo del Consejo de Ministros de 17 de febrero de 1995, por el que se aprueba el Plan Nacional de Recuperación de Suelos Contaminados.
- Resolución de 20 de enero de 2009, de la Secretaría de Estado de Cambio Climático, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se aprueba el Plan Nacional Integrado de Residuos para el período 2008-2015.
- Resolución de 20 de diciembre de 2013, de la Dirección General de Calidad y Evaluación Ambiental y Medio Natural, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 13 de diciembre de 2013, por el que se aprueba el



Programa Estatal de Prevención de Residuos 2014-2020.

- Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se aprueba el Plan de Contratación Pública Verde de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos y las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, publicado mediante Orden PRE/116/2008 de 21 de enero.
- Acuerdo de Consejo de Ministros de 11 de diciembre de 2009 por el que se aprueba el Plan de Activación de la Eficiencia Energética en los Edificios de la Administración General del Estado.
- Acuerdo de Consejo de Ministros de 29 de julio de 2011 por el que se aprueba el Plan de Ahorro y Eficiencia Energética 2011-2020.
- Códigos de buenas prácticas ambientales para los contratos administrativos.
- Ministerio de Fomento (2005). Plan Estratégico de Infraestructuras y Transporte 2005-2020.
- Norma ISO 14001: sistemas de gestión medioambiental: especificaciones y guía de uso.
- Norma ISO 14004: sistemas de gestión medioambiental: pautas generales sobre los principios, sistemas y técnicas de apoyo.
- Norma ISO 14031: evaluación de la actuación medioambiental: pautas.
- Normas y estándares ISO, sobre gestión medioambiental.

MEDIDAS SOCIOLABORALES

- Ley Orgánica 2/2018, de 5 de diciembre, para la modificación de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General para garantizar el derecho de sufragio de todas las personas con discapacidad.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de Dependencia.
- Ley 15/2007, de 3 de julio, de Defensa de la Competencia.
- Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011, modificando, con efectos de 1 de enero de 2011 y vigencia indefinida, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del EBEP, añadiendo una nueva letra e) al artículo 49, que incorpora al ordenamiento jurídico los permisos básicos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los funcionarios públicos, un nuevo permiso destinado a los progenitores, adoptantes o acogedores.
- Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.
- Ley 18/2014, de 15 de octubre, de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el



Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

- Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-Ley 8/2018, de 3 de agosto, por el que se modifica el Real Decreto 16/2014, de 19 de diciembre, por el que se regula el programa de activación para el empleo.
- Real Decreto-Ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban de medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público.
- Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención.
- Real Decreto 1932/1998, de 11 de septiembre, por el que se adaptan los Capítulos III y V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales al ámbito de los centros y establecimientos militares.
- Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
- Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.
- Real Decreto 366/2007 de 16 de marzo, por el que se establecen las condiciones de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad en sus relaciones con la Administración General del Estado.
- Real Decreto 505/2007, de 20 de abril, por el que se establecen las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones.
- Real Decreto 1494/2007, de 12 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre las condiciones básicas para el acceso de las personas con discapacidad a las tecnologías, productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y medios de comunicación social.
- Real Decreto 1671/2009, de 6 de noviembre, por el que se desarrolla parcialmente la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos.
- Real Decreto 1855/2009, de 4 de diciembre, por el que se regula el Consejo Nacional de la Discapacidad.
- Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de Adaptación de la Legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.
- Real Decreto 1276/2011, de 16 de septiembre, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad.
- Real Decreto 1084/2014, de 19 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de Adaptación de la Legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.



- Real Decreto 60/2018, de 9 de febrero, por el que se modifica el Real Decreto 1932/1998, de 11 de septiembre, de adaptación de los capítulos III y V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al ámbito de los centros y establecimientos militares.
- Orden PCM/79/2020, de 29 de enero, por la que se modifica la Orden PCI/6/2019, de 11 de enero, por la que se aprueba el cuadro médico de exclusiones exigible para el ingreso en los centros docentes militares de formación.
- Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad
- Orden PRE/446/2008, de 20 de febrero, por la que se determinan las especificaciones y características técnicas de las condiciones y criterios de accesibilidad y no discriminación establecidos en el Real Decreto 366/2007, de 16 de marzo
- Resolución de 17 de febrero de 2004 de la Secretaría de Estado de Administración Pública por la que se establece el modelo de Sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales en la Administración General del Estado
- Acuerdo del Consejo de Ministros de 14 de octubre de 2011 por el que se aprueba la Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020
- Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas 2016-2020. Publicada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social

COMUNICACIONES, PROTECCIÓN DE DATOS Y ADMINISTRACIÓN DIGITAL

- Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.
- Ley Orgánica 3/2018, de 05 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.
- Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico.
- Ley 29/2005, de 29 de diciembre, de Publicidad y Comunicación Institucional.
- Ley 25/2007, de 18 de octubre, de conservación de datos relativos a las comunicaciones electrónicas y a las redes públicas de comunicaciones.
- Ley 7/2010, de 31 de marzo, General de la Comunicación Audiovisual.
- Ley 9/2014, de 9 de mayo, General de Telecomunicaciones.
- Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia.
- Real Decreto 947/2006, de 28 de agosto, por el que se regula la Comisión de publicidad y comunicación institucional y la elaboración del Plan anual de publicidad y comunicación de la Administración General del Estado.
- Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE
- Orden INT/424/2019, de 10 de abril, por la que se aprueba la política de seguridad de la información en el ámbito de la administración electrónica del



Ministerio del Interior y las directrices generales en materia de seguridad de la información para la difusión de resultados provisionales en procesos electorales.

ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.
- Real Decreto 595/2018, de 22 de junio, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.
- Real Decreto 372/2020, de 18 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Defensa.
- Real Decreto 734/2020, de 4 de agosto, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio del Interior.
- Real Decreto 816/2018, de 6 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.
- Orden EHA/1220/2008, de 30 de abril, por la que se aprueban las instrucciones para operar en la Plataforma de Contratación del Estado.
- Plan Anual 2020 de Publicidad y Comunicación Institucional de la Administración General del Estado.
- Orden PCI/86/2019, de 31 de enero, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 7 de diciembre de 2018, por el que se aprueba el Plan de Contratación Pública Ecológica de la Administración General del Estado, sus organismos autónomos y las entidades gestoras de la Seguridad Social (2018-2025)
- III Convenio Único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado.

GUARDIA CIVIL

- Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los Derechos y Deberes de los Miembros de la Guardia Civil.
- Ley Orgánica 12/2007, de 22 de octubre, de Régimen Disciplinario de la Guardia Civil.
- Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil.
- Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil.
- Real Decreto 313/2006, de 17 de marzo, sobre Directrices Generales de los planes de estudios de la enseñanza de formación para la incorporación a las escalas de Suboficiales y de Cabos y Guardias del Cuerpo de la Guardia Civil.
- Orden INT/3939/2007, de 28 de diciembre, por la que se habilita el Registro de Asociaciones Profesionales de Guardias Civiles.



- Real Decreto 1963/2008, de 28 de noviembre, por el que se desarrolla el Régimen Electoral del Consejo de la Guardia Civil.
- Real Decreto 751/2010, de 4 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento interno del Consejo de la Guardia Civil
- Real Decreto 232/2017, de 10 de marzo, sobre anotación y cancelación de notas desfavorables en la documentación del personal de la Guardia Civil.
- Real Decreto 512/2017, de 22 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de evaluaciones y ascensos del personal de la Guardia Civil.
- Real Decreto 728/2017, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de adquisición y pérdida de la condición de guardia civil y de situaciones administrativas del personal de la Guardia Civil.
- Real Decreto 872/2017, de 29 de septiembre, por el que se fija la plantilla de la Guardia Civil para el periodo 2017-2021.
- Real Decreto 274/2018, de 11 de mayo, por el que se regula la residencia, desplazamientos y localización del personal de la Guardia Civil.
- Real Decreto 131/2018, de 16 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de ordenación de la enseñanza en la Guardia Civil.
- Real Decreto 470/2019, de 2 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento de destinos del personal de la Guardia Civil.
- Real Decreto 1087/2020, de 9 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 872/2017, de 29 de septiembre, por el que se fija la plantilla de la Guardia Civil para el periodo 2017-2021.
- Real Decreto 691/2020, de 21 de julio, por el que se aprueba la oferta de empleo público del Cuerpo de la Guardia Civil para el año 2020.
- Real Decreto 935/2020, de 27 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre directrices generales de los planes de estudios de la enseñanza de formación para la incorporación a las escalas de Suboficiales y de Cabos y Guardias del Cuerpo de la Guardia Civil.
- Orden PCM/509/2020, de 3 de junio, por la que se regulan las especialidades en la Guardia Civil.
- Orden PRE/1478/2006, de 5 de mayo, por la que se aprueba el plan de estudios de la enseñanza de formación para la incorporación a la escala de Cabos y Guardias del Cuerpo de la Guardia Civil.
- Orden PRE/1480/2006, de 5 de mayo, por la que se aprueba el plan de estudios de la enseñanza de formación para la incorporación a la Escala de Suboficiales del Cuerpo de la Guardia Civil.
- Orden PRE/2840/2015, de 29 de diciembre, por la que se regula el curso de complemento de formación para la integración e incorporación, con carácter voluntario, a la Escala de Oficiales de la Guardia Civil, regulada por la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil.
- Orden PCI/734/2018, de 2 de julio, de centros docentes de formación de la Guardia Civil.
- Orden PCI/975/2018, de 20 de septiembre, por la que se regula el curso de capacitación para el ascenso a Comandante de la Escala de Oficiales de la Guardia Civil, se aprueba su plan de estudios y se determinan las pruebas a superar en la evaluación para la asistencia al curso.



- Orden PCI/976/2018, de 20 de septiembre, por la que se regulan los cursos de capacitación para el ascenso a los empleos de Coronel de la Escala Facultativa Superior, y de Teniente Coronel de la Escala Facultativa Técnica y de la Escala de Oficiales, de la Ley 42/1999, de 25 de noviembre, de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil.
- Orden PCI/977/2018, de 20 de septiembre, por la que se regulan los cursos de capacitación para el ascenso a los empleos de Suboficial Mayor y de Cabo Mayor de la Guardia Civil.
- Orden PCI/978/2018, de 20 de septiembre, por la que se regulan los currículos de la enseñanza de formación para la incorporación a la Escala de Oficiales del Cuerpo de la Guardia Civil mediante las formas de ingreso por acceso directo sin titulación universitaria y por promoción profesional; se dictan las normas de evaluación, y de progreso y permanencia en el centro docente de formación; y se regulan las titulaciones que permiten el ingreso.
- Orden PCI/155/2019, de 19 de febrero, por la que se aprueban las normas por las que han de regirse los procesos de selección para el ingreso en los centros docentes de formación para la incorporación a la Escala de Cabos y Guardias de la Guardia Civil.
- Orden PCI/346/2019, de 25 de marzo, por la que se establece el procedimiento y normas objetivas de valoración aplicables a los procesos de evaluación en la Guardia Civil.
- Orden PCI/347/2019, de 25 de marzo, por la que se regulan determinadas condiciones específicas para el ascenso en la Guardia Civil.
- Orden PCI/348/2019, de 25 de marzo, por la que se determinan los límites de la relación entre las vacantes previstas y el número de evaluados para cada ciclo de ascensos, en la Guardia Civil, durante el periodo de vigencia de la plantilla reglamentaria 2017/2021.
- Orden PCI/349/2019, de 25 de marzo, sobre la Enseñanza de Perfeccionamiento y Altos Estudios Profesionales en la Guardia Civil
- Orden PCI/361/2019, de 20 de marzo, por la que se establece el modelo y las normas reguladoras del expediente académico del personal de la Guardia Civil.
- Orden PCI/362/2019, de 20 de marzo, por la que se regula la realización de pruebas físicas en la Guardia Civil.
- Orden General número 3/2017, de 22 de agosto, por la que se regula el procedimiento para la tramitación de las propuestas de concesión de empleos con carácter honorífico en la Guardia Civil.
- Orden General número 2/2018, de 9 de abril, sobre instrucciones para la asignación de destinos y ocupación temporal de puestos de trabajo en la Guardia Civil.
- Orden General número 3/2018, de 9 de abril, sobre provisión de destinos por concurso de méritos en la Guardia Civil.
- Orden General número 4/2018, de 9 de abril, por la que se desarrolla la estructura y el contenido de la Relación de Puestos Orgánicos de las Unidades de la Guardia Civil.
- Orden General número 1/2019, de 28 de marzo, sobre valoración específica de méritos y aptitudes en los procesos de evaluación en la Guardia Civil.



- Orden General número 2/2019, de 28 de marzo, por la que se determina la composición y funcionamiento de los órganos de evaluación y se desarrollan los procesos de evaluación.
- Orden General número 1, dada en Madrid el 17 de junio de 2020. Asunto: “Premios Periodísticos Guardia Civil 2020”.
- Resolución de 10 de julio de 2014, del Titular de la Dirección General de la Guardia Civil, por la que se crea el Comité para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres en la Guardia Civil.
- Resolución de 23 de abril de 2018, por la que se establecen normas complementarias en relación a la solicitud de destinos.
- Instrucción número 1/2019, de la Guardia Civil, por la que se aplica al personal sujeto al ámbito de aplicación de la Orden General número 1/2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil las modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre introducidas por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Resolución de 27 de abril de 2020, de la Dirección General de la Guardia Civil, por la que se dictan instrucciones relacionadas con el disfrute de las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil, suspendidos o afectados como consecuencia de la emergencia sanitaria provocada por el coronavirus COVID-19.