



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DEL INTERIOR



GUARDIA CIVIL

# MEMORIA 2019

## RSCGC

RESPONSABILIDAD  
SOCIAL  
CORPORATIVA

GUARDIA CIVIL



**TÍTULO: Memoria de RSCGC - Responsabilidad Social Corporativa - 2019**

**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](mailto: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**

Esta publicación está disponible en el Portal de Internet: [www.guardiacivil.es](http://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 GENERAL**

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>9</b>
<b>RESUMEN EJECUTIVO</b> .....	<b>11</b>
<b>1. MEDIO AMBIENTE</b> .....	<b>14</b>
<b>2. POLÍTICAS Y DERECHOS LABORALES</b> .....	<b>15</b>
<b>3. BUEN GOBIERNO</b> .....	<b>17</b>
<b>INFORME DE SITUACIÓN – 2019</b> .....	<b>20</b>
<b>TEMA 1: MEDIO AMBIENTE</b> .....	<b>20</b>
<b>1. CONSUMOS DE AGUA, PAPEL Y OTRAS MATERIAS PRIMAS</b> .....	<b>21</b>
<b>1.1. CONSUMO DE AGUA</b> .....	<b>21</b>
1.1.1. AHORRO EN LOS CONSUMOS DE AGUA .....	21
1.1.2. MEDIDAS UTILIZADAS PARA REDUCIR EL CONSUMO DE AGUA .....	21
<b>1.2. CONSUMOS DE PAPEL Y OTRAS MATERIAS PRIMAS</b> .....	<b>22</b>
1.2.1. CONSUMO DE PAPEL .....	22
1.2.2. USO DE PAPEL RECICLADO Y/O CERTIFICADO .....	22
1.2.3. MEDIDAS IMPLANTADAS PARA FAVORECER EL AHORRO DE PAPEL .....	23
<b>2. CONSUMO DE ENERGÍA Y EFICIENCIA ENERGÉTICA</b> .....	<b>24</b>
2.1. CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA .....	24
2.2. EFICIENCIA ENERGÉTICA DE LOS EDIFICIOS DE LA GUARDIA CIVIL ..	25
2.3. CONSUMO DE OTRAS FUENTES DE ENERGÍA .....	28
<b>3. EMISIONES Y VERTIDOS</b> .....	<b>29</b>
3.1. REDUCCIÓN DE LAS EMISIONES Y VERTIDOS .....	29
3.1.1. HUELLA DE CARBONO .....	29
3.1.2. VERTIDOS DE AGUAS RESIDUALES .....	30
<b>4. RESIDUOS Y RECICLAJE</b> .....	<b>30</b>
4.1 SITUACIÓN DE LA GESTIÓN DE RESIDUOS .....	30
<b>5. GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL</b> .....	<b>32</b>
5.1. SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL .....	32
5.2. ACTUACIONES MEDIOAMBIENTALES .....	32
<b>6. PATRIMONIO NATURAL Y BIODIVERSIDAD</b> .....	<b>33</b>
6.1. ACTUACIONES DESARROLLADAS PARA PRESERVAR EL PATRIMONIO NATURAL Y LA BIODIVERSIDAD .....	34
6.2. LA LUCHA CONTRA LOS INCENDIOS FORESTALES .....	38
6.3. PREMIOS SOBRE EL MEDIO AMBIENTE .....	38
<b>7. TRANSPORTE Y MOVILIDAD</b> .....	<b>39</b>
7.1. AHORRO DE COMBUSTIBLE .....	40
7.2. MOVILIDAD .....	40
<b>8. CONTRATACIÓN PÚBLICA CON CRITERIOS MEDIOAMBIENTALES</b> .....	<b>41</b>
<b>TEMA 2: POLÍTICAS Y DERECHOS LABORALES</b> .....	<b>43</b>

<b>1. DIÁLOGO SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....</b>	<b>44</b>
1.1. DERECHO DE ASOCIACIÓN Y REPRESENTACIÓN COLECTIVA.....	44
1.1.1. REPRESENTACIÓN SINDICAL DEL PERSONAL CIVIL .....	44
1.2. EL CONSEJO DE LA GUARDIA CIVIL .....	45
<b>2. POLÍTICAS DE IGUALDAD.....</b>	<b>47</b>
2.1. IGUALDAD DE GÉNERO .....	47
2.1.1. EL FOMENTO DE LA IGUALDAD EN LA INSTITUCIÓN.....	51
2.1.2. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE MUJERES Y HOMBRES EN EL CUERPO DE LA GUARDIA CIVIL.....	59
2.1.3. IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO. OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO.....	60
2.1.4. EQUIPARACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES .....	61
2.1.5 OTROS ASPECTOS DE LA IGUALDAD: NO DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE EDAD, RELIGIÓN, RAZA, PAÍS, ORIENTACIÓN SEXUAL, ETC.	62
<b>3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR .....</b>	<b>63</b>
<b>4. ATENCIÓN A LA DISCAPACIDAD Y GRUPOS SENSIBLES.....</b>	<b>64</b>
<b>5. SALUD, SEGURIDAD E HIGIENE<sup>30</sup> EN EL TRABAJO .....</b>	<b>66</b>
a. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.....	66
b. RECURSOS EXTERNOS .....	69
c. ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN Y CONSULTA.....	70
i. ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN ESPECÍFICAS DESARROLLADAS EN EL PERIODO .....	70
ii. SINIESTRALIDAD LABORAL .....	70
iii. OTRAS ACTUACIONES EN SALUD LABORAL.....	71
d. ABSENTISMO LABORAL .....	72
<b>6. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN.....</b>	<b>72</b>
6.1. CARACTERÍSTICAS DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE FORMACIÓN	73
6.1.1 CENTRO UNIVERSITARIO DE LA GUARDIA CIVIL (CUGC) .....	75
6.2. FORMACIÓN DE ESCALAS .....	82
6.3. PROMOCIÓN DE ESCALAS .....	85
6.3.1. PERFECCIONAMIENTO Y ALTOS ESTUDIOS.....	85
6.3.2 TELEFORMACIÓN.....	86
6.3.3. CURSOS DE COMPLEMENTO DE FORMACIÓN.....	86
6.4. CARRERA PROFESIONAL .....	87
6.4.1. HISTORIAL Y PROMOCIÓN PROFESIONAL .....	87
6.4.2. RÉGIMEN DE ASCENSOS .....	88
6.5. DESTINOS .....	89
6.6. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS .....	90

6.7. FORMACIÓN CONJUNTA GUARDIA CIVIL-GENDARMERÍA NACIONAL FRANCESA.....	91
<b>7. EMPLEO Y RETRIBUCIONES .....</b>	<b>92</b>
7.1. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN LA GUARDIA CIVIL.....	92
7.1.1. PLANTILLA, CATÁLOGO Y EFECTIVOS .....	93
7.1.2. INGRESO EN LA GUARDIA CIVIL.....	94
7.2. POLÍTICA RETRIBUTIVA .....	95
7.2.1. SALARIO FIJO, COMPLEMENTOS E INCENTIVOS.....	96
<b>8. ACCIÓN SOCIAL.....</b>	<b>97</b>
8.1. DATOS GENERALES .....	97
8.2. PRESUPUESTO Y SU DISTRIBUCIÓN SEGÚN TIPO DE AYUDAS .....	98
<b>9. MEDIOS Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO .....</b>	<b>100</b>
9.1. PRESUPUESTOS DE LA GUARDIA CIVIL.....	100
9.2. MEDIOS DE TRABAJO .....	100
9.2.1. ACUARTELAMIENTOS.....	101
9.2.2. VEHÍCULOS.....	101
9.2.3. EQUIPAMIENTO POLICIAL .....	102
9.2.4. COMUNICACIONES Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN.....	103
9.3. ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ORG. DEL TRABAJO .....	103
9.3.1. FUNCIONES DE LA GUARDIA CIVIL.....	103
9.3.2. REGULACIÓN DE JORNADAS Y HORARIOS .....	105
9.3.3. PLAN DE SISTEMAS DE LA GUARDIA CIVIL.....	105
9.3.4. SISTEMA DE INTERVENCIÓN OPERATIVA (SIO).....	106
9.3.5. IMPULSO DE LA ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA EN LA GUARDIA CIVIL. LA AGENDA DIGITAL .....	108
<b>10. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO .....</b>	<b>110</b>
<b>TEMA 3: BUEN GOBIERNO.....</b>	<b>113</b>
<b>1. CÓDIGOS DE CONDUCTA .....</b>	<b>114</b>
1.1. LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA EN LA GUARDIA CIVIL .....	114
1.1.1. MARCO GENERAL DE LA AGE .....	114
1.1.2. REGULACIÓN PROPIA .....	114
1.2. SERVICIO DE ASUNTOS INTERNOS.....	115
1.3. BUENAS PRÁCTICAS A FAVOR DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	116
1.4. POSIBLES ACTUACIONES IRREGULARES DE GUARDIAS CIVILES ....	117
<b>2. TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA.....</b>	<b>118</b>
2.1. ACTUACIONES EN MATERIA DE TRANSPARENCIA Y EL ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA .....	118
2.2. ACTIVIDAD PARLAMENTARIA .....	118
<b>3. ACTUACIÓN EN RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS .....</b>	<b>121</b>

3.1. ACTUACIONES EN RELACIÓN A LA CIUDADANÍA .....	121
3.1.1. ATENCIÓN AL CIUDADAN@ .....	121
3.1.2. PLAN TURISMO SEGURO .....	125
3.1.3. PLAN CONTRA LOS ROBOS EN EL CAMPO.....	127
3.1.4. PLAN DE LUCHA CONTRA LA TRATA DE SERES HUMANOS.....	127
3.1.5. PLAN MAYOR SEGURIDAD.....	128
3.1.6. PLAN OPERATIVO DE RESPUESTA POLICIAL AL CONSUMO Y TRÁFICO MINORISTA DE DROGAS EN LAS ZONAS, LUGARES Y LOCALES DE OCIO	129
3.1.7. PLAN DIRECTOR PARA LA CONVIVENCIA Y MEJORA DE LA SEGURIDAD EN LOS CENTROS EDUCATIVOS Y SUS ENTORNOS.....	129
3.1.8. LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.....	130
3.1.9. PROTECCIÓN DE MENORES.....	134
3.1.10. VÍCTIMAS DEL TERRORISMO.....	134
3.1.11. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN.....	135
3.1.12. DELITOS DE ODIO .....	136
3.1.13. AUXILIOS Y RESCATES .....	137
3.2. ACTUACIÓN EN RELACIÓN CON LAS AAPP .....	138
3.2.1. COLABORACIÓN EN EL MARCO DE LA SEGURIDAD CIUDADANA.....	139
3.2.2. COLABORACIÓN PARA EL MANTENIMIENTO DE NUESTRAS INFRAESTRUCTURAS.....	139
3.2.3. RELACIONES CON EL DEFENSOR DEL PUEBLO.....	140
3.3. ACTUACIÓN EN RELACIÓN CON OTRAS ORGANIZACIONES .....	141
3.3.1. COLABORACIÓN CON EL SECTOR DE LA SEGURIDAD PRIVADA .....	145
3.3.2. CAMPAÑAS DE COLABORACIÓN DE LA AGRUPACIÓN DE TRÁFICO CON ONGs PARA SENSIBILIZAR A LOS CONDUCTORES .....	146
3.4. ACTUACIÓN EN RELACIÓN CON EL PERSONAL QUE COMPONE LA GUARDIA CIVIL .....	147
3.4.1. OFICINA DE ATENCIÓN AL GUARDIA CIVIL.....	148
3.4.2. LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES DE LA GUARDIA CIVIL.....	149
<b>4. CALIDAD DE LOS SERVICIOS.....</b>	<b>152</b>
4.1. CARTAS DE SERVICIO.....	152
4.2. QUEJAS Y SUGERENCIAS .....	157
<b>5. REDUCCIÓN DE CARGAS ADMINISTRATIVAS.....</b>	<b>158</b>
5.1. PLANES DE SIMPLIFICACIÓN.....	158
<b>6. CONTRATACIÓN PÚBLICA SOCIALMENTE RESPONSABLE .....</b>	<b>159</b>
<b>7. COMUNICACIÓN.....</b>	<b>160</b>
7.1. COMUNICACIÓN EXTERNA .....	161

7.1.1. SOLICITUDES DE INFORMACIÓN .....	162
7.1.2. ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN .....	163
7.1.3. APARICIONES EN MEDIOS DE COMUNICACIÓN.....	163
7.1.4. LAS OFICINAS PERIFÉRICAS DE COMUNICACIÓN.....	164
7.2. POLÍTICA DE COMUNICACIÓN INTERNA .....	166
<b>8. INNOVACIÓN .....</b>	<b>168</b>
<b>8.1. INNOVACIÓN TECNOLÓGICA .....</b>	<b>168</b>
<b>8.2. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y CULTURA DE SEGURIDAD .....</b>	<b>173</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>177</b>

**ANEXOS:**

**I Abreviaturas**

**II Marco Normativo Básico**

**Libro de Información Complementaria (documento específico)**

## PRÓLOGO DE LA DIRECTORA



La Memoria de Responsabilidad Social Corporativa en la Guardia Civil se asienta sobre un ejercicio de autoexigencia y de rendición de cuentas sobre las prácticas sostenibles diseñadas desde la Institución, que se remontan a los orígenes de nuestra fundación. Alcanzamos ya la séptima edición de este documento, correspondiente al año 2019 y enmarcado en el cuarto año de ejecución del “*Plan de Sostenibilidad de la Guardia Civil*”, y su publicación es una práctica de transparencia.

Para la elaboración de esta memoria, se ha llevado a cabo un minucioso análisis de todos los aspectos que conforman nuestro quehacer diario, en el marco del Sistema de Gestión Estratégica de la Guardia Civil, para destacar cómo lo hacemos en relación a nuestros principios y criterios del Sistema de Gestión Socialmente Responsable.

Lo que hace la Dirección General, en definitiva, es seguir entroncando con algo que forma parte de la esencia de esta Institución. Ya desde su creación, su primer director general, el duque de Ahumada, impulsó la protección de la naturaleza y la obligación de los guardias civiles de velar por su cuidado y conservación, pero también abogó por una clara vocación social al prestarle especial atención a las personas más vulnerables. Desde entonces, como prueba de una sana evolución y moderna adaptación a la sociedad que en cada momento transita, el tiempo solo ha servido para constatar que la Guardia Civil continúa prosperando y sigue siendo fiel al compromiso adquirido con el progreso social, económico y sostenible de la sociedad a la que pertenece y sirve.

En este documento se describen los firmes pasos que se dan en los respectivos ámbitos de actuación de la Institución, en su diversidad de misiones, roles y competencias. Son avances ambiciosos y sostenidos para mejorar sustancialmente nuestras estrategias y programas a largo plazo, con el objetivo de progresar hacia las metas de la Agenda 2030. Y esta acción decidida es clave inequívoca del éxito tanto de la organización en sí como de la sociedad en la que se pretende influir.

Dentro de los muchos cambios experimentados en los últimos años, podemos reseñar que, tras más de 30 años del ingreso de la primera mujer en el Cuerpo, su presencia y participación va creciendo, promoviéndose nuevas oportunidades para la equidad en la organización. Su exponente más reciente ha sido la aprobación del Plan de Igualdad en julio de 2019, que está en fase de implantación y ejecución y que tiene como principio estratégico la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Para garantizar una vida sana y fomentar el bienestar colectivo, son distintas las líneas de actuación que se desarrollan en la Institución. Me gustaría destacar el cuidado medioambiental bajo procedimientos y recursos menos contaminantes y respetuosos con el entorno, así como un desarrollo inteligente, asegurando la



racionalidad económica de los fondos públicos junto con la priorización de inversiones sostenibles.

Como Directora General de la Institución, y como ciudadana de esta sociedad plural, diversa e integradora, me enorgullece especialmente poder resaltar el trabajo de las mujeres y hombres que integran la Guardia Civil por su empeño para cumplir sus obligaciones más allá de lo exigible, constatando que se hace con una mirada puesta en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y en la certeza, más que en la esperanza, de que nuestras acciones de hoy serán el mejor futuro para nuestras próximas generaciones.

## 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 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 Civil<sup>1</sup> (DGGC) con su "Memoria de Responsabilidad Social Corporativa 2019" bajo la metodología base de la versión cuarta de la "*Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad*", de la organización internacional *Global Reporting Initiative* (GRI) y a 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).

<sup>1</sup> Indicador del GRI.

A través de este informe de carácter anual hacemos público aquellas iniciativas y actuaciones que la Guardia Civil considera prioritarias en relación con las expectativas y necesidades 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 a su ámbito personal. Las acciones realizadas durante 2019 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 y evaluables. No podemos exponer nuestra evolución sin contar con un riguroso y consolidado sistema de indicadores 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, que ha sido comunicado y que cuenta con una importante herramienta de Apoyo distribuida por todas las unidades en el territorio nacional. A su vez, durante 2019, 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.

## RESUMEN EJECUTIVO

*España se ha comprometido de una manera voluntaria, eficaz, activa y transparente con el cumplimiento de la Agenda 2030<sup>2</sup> para el Desarrollo Sostenible definida por Naciones Unidas, mediante la implementación de su propio Plan de Acción<sup>3</sup>. El Plan persigue que las respuestas ante las demandas de los ciudadanos estén basadas en los valores universales de justicia, igualdad, la 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 Civil<sup>4</sup> es un cuerpo de seguridad pública, de naturaleza militar<sup>5</sup>, 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 Civil<sup>6</sup> 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 posibilitan su operatividad en ámbitos marítimo, aéreo así como el ciberespacio.

A continuación se presenta un gráfico con la organización de la DGGC, tanto a nivel de órganos centrales como distribución territorial. Durante el año 2019, ámbito

---

<sup>2</sup> 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”.

<sup>3</sup> Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030 Hacia una Estrategia Española de Desarrollo Sostenible.

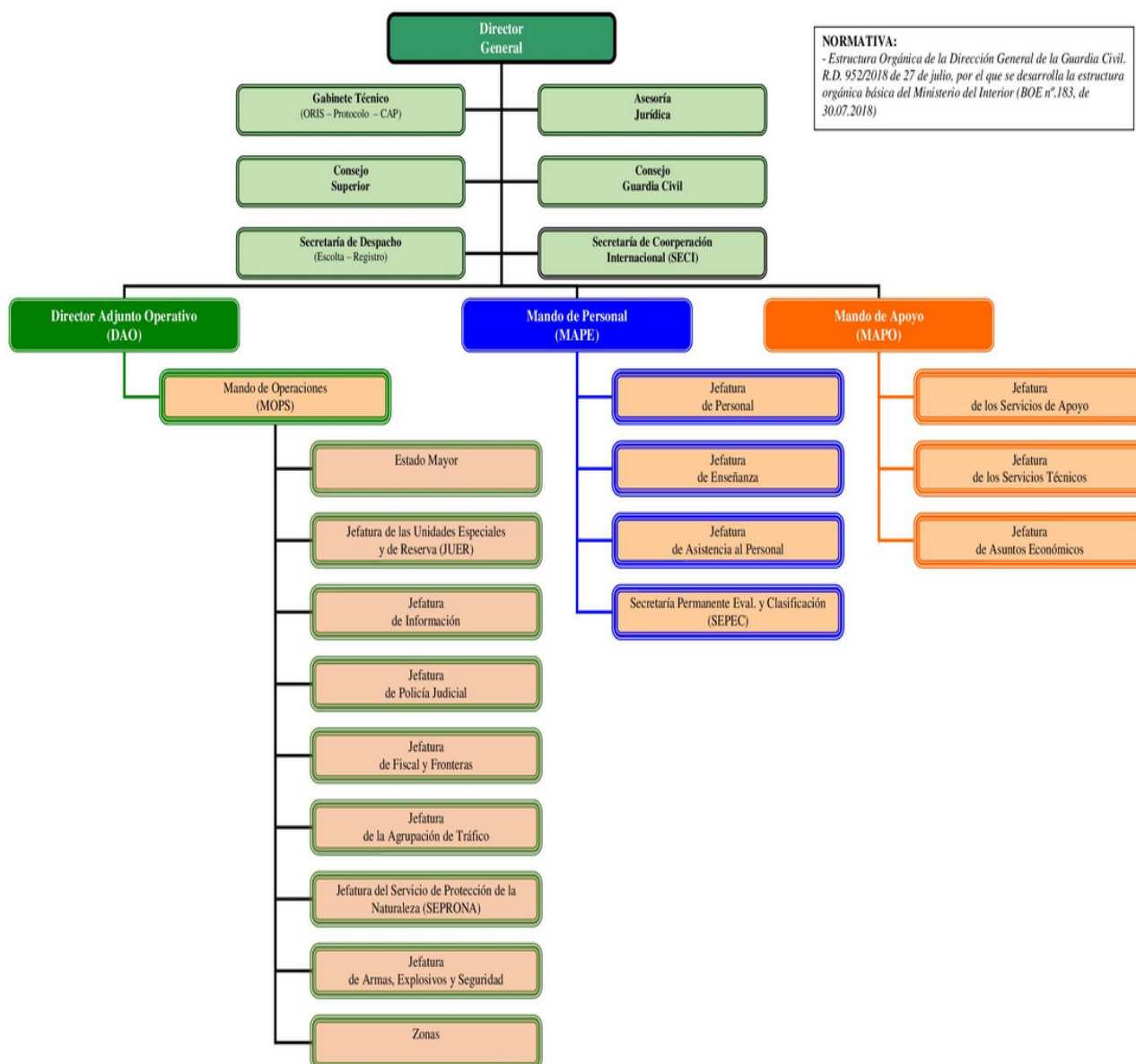
<sup>4</sup> Indicador del GRI.

<sup>5</sup> Indicador del GRI.

<sup>6</sup> Real Decreto 952/2018, de 27 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio del Interior.

temporal de la presente Memoria, ha estado vigente la siguiente estructura organizativa<sup>7</sup>:

## ORGANIZACIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA GUARDIA CIVIL ÓRGANOS CENTRALES



**NORMATIVA:**  
- Estructura Orgánica de la Dirección General de la Guardia Civil. R.D. 952/2018 de 27 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio del Interior (BOE n.º.183, de 30.07.2018)

<sup>7</sup> Indicador del GRI.



## 1. MEDIO AMBIENTE

La Guardia Civil es una Institución que preserva el medio ambiente<sup>9</sup>, tanto en nuestra faceta de “policía medioambiental”, donde hemos realizado 113.643 servicios en 2019<sup>10</sup> 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.

Durante 2019 se ha conseguido reducir el consumo de los suministros comunes y por ende, el gasto. En este sentido, a través de campañas sobre el consumo responsable de agua y de medidas sencillas y constantes, se ha logrado reducir en 135.000 litros el consumo de agua<sup>11</sup> respecto a 2018.

Nos dirigimos hacia 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 75,42% del total consumido.

En cuanto a la reducción de emisiones, vertidos y residuos<sup>12</sup>, la política de control y reducción de las emisiones de CO2<sup>13</sup>, ha permitido rebajarlas nuevamente con respecto al año 2018. Atendiendo a la normativa vigente, se realiza la entrega de residuos al servicio de basuras discriminando según el tipo, o, en su caso, su entrega a un gestor autorizado o en punto limpio.

Mantenemos las medidas de ahorro ligadas al transporte y la movilidad. No obstante, el consumo de combustible ha aumentado con respecto a 2018, debido fundamentalmente al despliegue de diversas operaciones a nivel nacional. Con todo, el consumo de combustible se ha visto reducido en un 11,57% en los últimos cinco años, y continúa potenciando el uso del vehículo eléctrico para trayectos cortos y mensajería.

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.

---

<sup>9</sup> Indicador del GRI.

<sup>10</sup> Indicador del GRI.

<sup>11</sup> Indicador del GRI.

<sup>12</sup> Indicador del GRI.

<sup>13</sup> Indicador del GRI.



Por otro lado, la labor directa e influencia de la Jefatura del Servicio de Protección de la Naturaleza (SEPRONA) ha vuelto a ser valorada a través de diversos premios y reconocimientos durante 2019, encontrándose entre los más destacables el Premio Global del Protocolo de Montreal (“Global Montreal Protocol Award for Customs and Enforcement Officers”), galardón otorgado en Kiev (Ucrania) durante el evento organizado por el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente “OzonAction”.

Asimismo, el SEPRONA tuvo una participación relevante en la vigésima quinta reunión (COP25) de la Convención Marco de Naciones Unidas sobre cambio climático (UNFCCC) que tuvo lugar en Madrid en diciembre de 2019, por su modelo policial como herramienta para la lucha contra el cambio climático.



Miembros del SEPRONA participantes en la COP-25

Por otro lado, en 2019 se llevó a cabo el relevo de la presidencia de la red EnviCrimeNet, pasando a ser ejercida desde el uno de enero de 2020 por el SEPRONA. Se trata de una red conformada por expertos con competencia en investigación de delitos medioambientales que tiene por objeto el asesoramiento estratégico a las instituciones de la UE.

Es importante también destacar el papel que juega el SEPRONA en la consecución de los objetivos de la plataforma EMPACT, encargada de afrontar las amenazas delincuenciales graves a la UE, donde ejerce el coliderazgo en el EMPACT de medio ambiente.

## **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; 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 5.048 medidas, que suponen 547 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 Laborales<sup>14</sup>, ha disminuido el número de accidentes de trabajo en el año 2019, respecto a los registrados en 2018, 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.

La enseñanza de formación de la Guardia Civil está finalizando el cambio e integración de escalas, y en base a ello, en 2019 se han reducido las horas impartidas en esta formación, disminuyendo un 3,4% respecto a 2018 y habiendo alcanzado la media por componente del Cuerpo de 33,1 horas anuales.

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 2.210, en 2019. 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 anteriores<sup>15</sup>. 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 dos primeros tramos del proceso de equiparación salarial, en octubre de 2018 y abril de 2019, en ambas 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

---

<sup>14</sup> Indicador del GRI.

<sup>15</sup> 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.

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 la capacidad de gestión de la Guardia Civil para atender a las demandas de sus grupos de interés. Entre los Grupos de Interés destaca prioritariamente 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 administraciones públicas y otras instituciones públicas o privadas que se relacionan con la Guardia Civil.

Para todo ello es fundamental la configuración del sistema de promoción y desarrollo de carrera hasta el máximo nivel de la organización, adaptado a las necesidades actuales. Tras la entrada en vigor del 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, se ha completado el desarrollo normativo del sistema de evaluaciones y ascensos. Con esto, se culmina el diseño de la nueva regulación sobre evaluaciones, que se compone de:

- 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/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 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 marzo, por la que se determina la composición y funcionamiento de los órganos de evaluación y se desarrollan los procesos de evaluación.

Este nuevo desarrollo normativo aporta mayor seguridad jurídica y transparencia al proceso de evaluaciones para el ascenso, esenciales para el desarrollo vertical de la carrera profesional de los guardias civiles. Entre las novedades que se incorporan destacan una mejor definición de las zonas del escalafón que se van a considerar para el ascenso, así como de la posibilidad de renunciar a la evaluación. Estas novedades se han explicado empleando los boletines de comunicación interna “Te informamos”, así como a través de un documento de preguntas frecuentes, publicados en la intranet.

Por otro lado, 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 de 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 por atender a sus grupos de interés. Así, en 2019 se han tenido una media diaria de 150 reuniones con colectivos e instituciones sobre cuestiones de seguridad (un total de 54.639), 11.968 reuniones de mando y dirección; se han dado 13.953 charlas en centros escolares, más de 3.700 acciones dirigidas a la seguridad de los mayores y contamos con casi un millón y medio de seguidores en redes sociales.

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 compromisos adquiridos fruto de los códigos de conducta que guían las pautas a seguir para quienes se sienten orgullosos de pertenecer a una Institución con más de 176 años de historia y que cuenta, en estos tiempos tan rápidamente cambiantes y complejos, con el más alto grado de confianza que la ciudadanía otorga a sus instituciones. La Guardia Civil es una Institución 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.

En el ámbito de alianzas estratégicas claves y relaciones con grupos de interés se engloba el Programa Coopera, que desde el año 2006 y de acuerdo con el Plan General de Colaboración, desde la Guardia Civil se viene realizando un importante esfuerzo para optimizar su relación con el sector de la Seguridad Privada en beneficio de la seguridad ciudadana, especialmente en su ámbito de competencias.

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. Así mismo, a fecha de publicación de esta Memoria ya ha sido 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.

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, tanto en el ámbito del antiguo programa europeo “7º Programa Marco” como del actual “Horizonte 2020”.

## INFORME DE SITUACIÓN – 2019

### 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 induzcan al reciclaje, 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

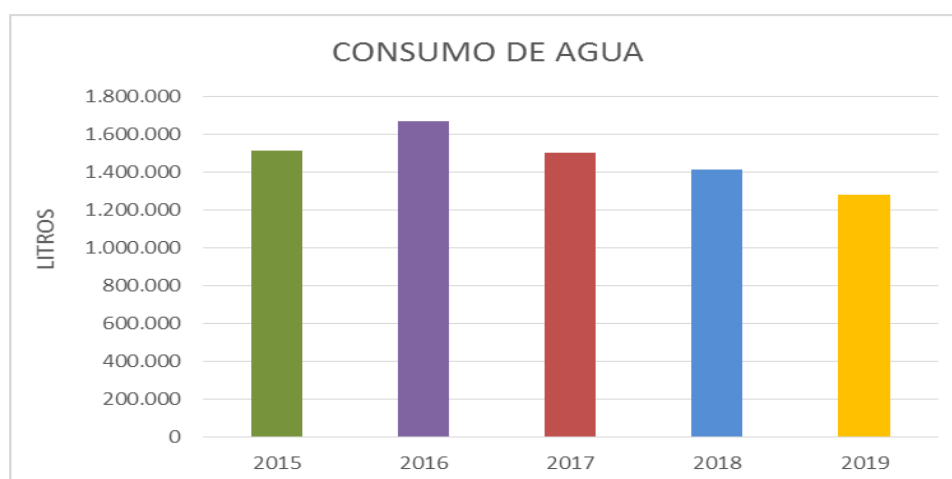
## 1. CONSUMOS DE AGUA, PAPEL Y OTRAS MATERIAS PRIMAS

### 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 respecto al consumo de agua, periodo 2015-2019:

#### CONSUMO DE AGUA ESTIMADO EN LITROS



En este último año ha vuelto a descender el consumo, con respecto al año 2016 y por tanto se consolida la tendencia de racionalizar el empleo de agua.

#### 1.1.2. MEDIDAS UTILIZADAS PARA REDUCIR EL CONSUMO DE AGUA<sup>16</sup>

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.

<sup>16</sup> 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 PRIMAS<sup>17</sup>**

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 2019 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.

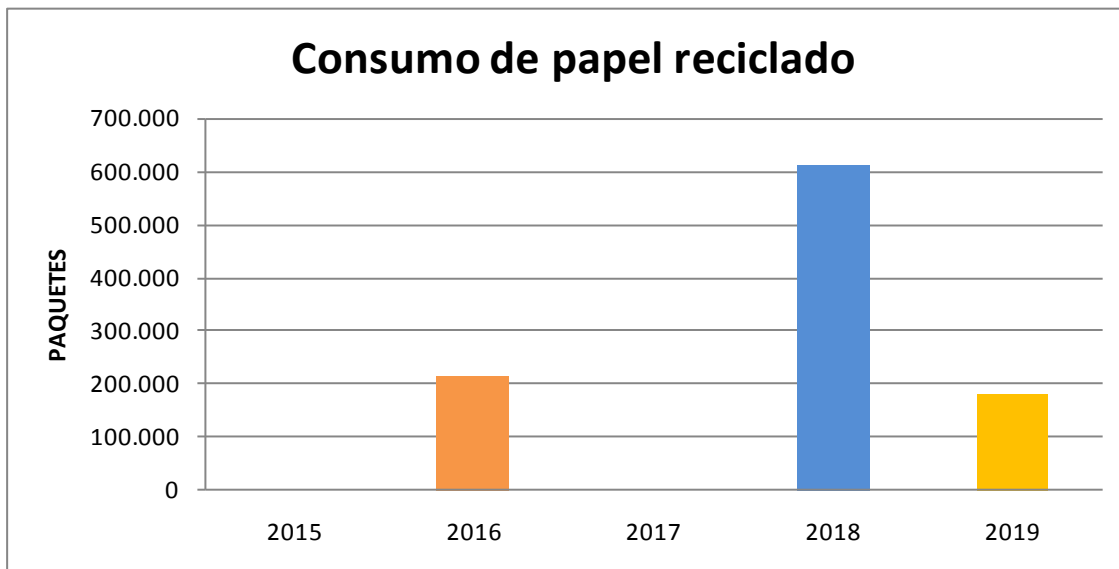
No obstante, tal y como destaca la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, la actuación habitual de las Administraciones debe estar basada en un funcionamiento íntegramente electrónico, que por tanto afecta a la reducción progresiva del consumo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

---

<sup>17</sup> 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 casi un 70% con respecto a 2018, según los datos disponibles.



### 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).



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.

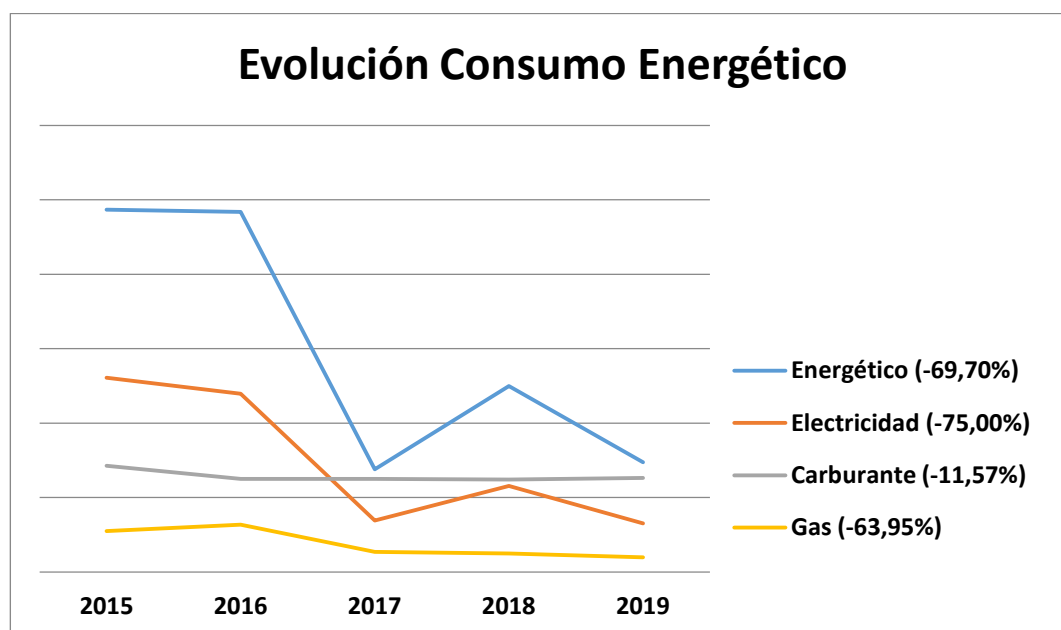
## 2. CONSUMO DE ENERGÍA Y EFICIENCIA ENERGÉTICA

### 2.1. CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA

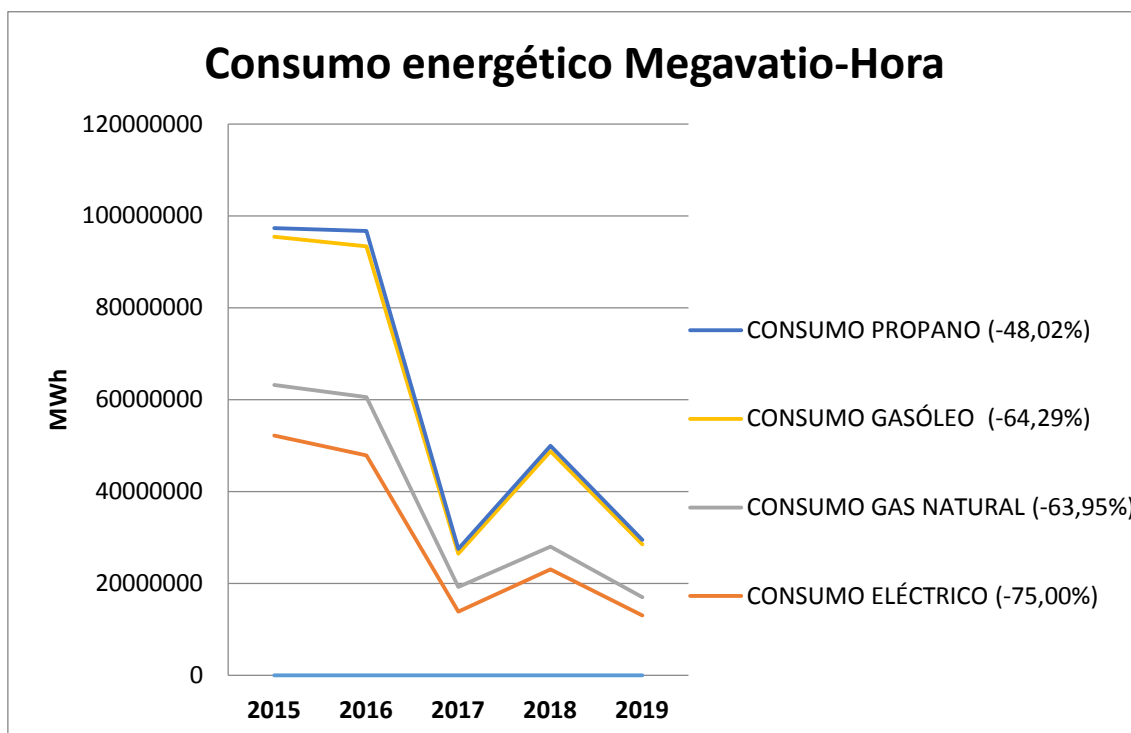
Los datos sobre consumo eléctrico se graban en el Sistema Informático de Gestión Energética de los Edificios<sup>18</sup> de la Administración General del Estado (SIGEE-AGE) que gestiona el Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (IDAE). Debido a la diversificación del sistema de recolección de datos, a fecha de redacción del informe, el rango de consumo real registrado en 2019 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 59,4% en los consumos energético, eléctrico, carburación y gas; y del 67,7% en términos de MWh (propano, gasóleo, gas natural y electricidad).

#### PRINCIPALES VARIABLES DE CONSUMO ENERGÉTICO



<sup>18</sup> 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 “Asegurar un acceso económico, confiable, sostenible y moderno a la energía para todos”* dentro de los ODS, 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 cuartelamientos.
- 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 ha generalizado el consumo de otras energías, como gas natural, al considerarla la energía convencional más limpia, al no producir partículas en la combustión, con menores emisiones a la atmósfera (CO<sub>2</sub> y NO<sub>x</sub>) 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 híbrido

En general, el consumo de otras fuentes de energías ha seguido una tendencia de disminución similar a la señalada en el punto anterior, incluyendo la evolución hacia el consumo de otros combustibles considerados menos contaminantes. Hay que destacar el gran esfuerzo que se ha realizado 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 eléctrico, siendo el primer cuerpo policial español que incorporó a su flota 5 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 **2 coches eléctricos, 16 híbridos (eléctrico/combustión interna) y 28 vehículos propulsados por 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 serán recepcionados a finales del ejercicio 2020 y entrarán en servicio en enero de 2021.

### 3. EMISIONES Y VERTIDOS

#### 3.1. REDUCCIÓN DE LAS EMISIONES Y VERTIDOS<sup>19</sup>

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.

	2018	2019
Emisiones CO <sub>2</sub> (toneladas)	15.649.683	7.837.815

<sup>19</sup> Indicador del GRI.

### **3.1.2. VERTIDOS DE AGUAS RESIDUALES**

Por lo que se refiere a los vertidos de aguas residuales<sup>20</sup>, 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, residuos<sup>21</sup> 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, restos del Laboratorio Central 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 litros/año); ácidos/bases (20 litros/año), (equipos y residuos).

Los derivados de los componentes electrónicos y consumibles de impresión. 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, quién ha gestionado a lo largo de estos años los siguientes tipos de materiales:

---

<sup>20</sup> Indicador del GRI.

<sup>21</sup> Indicador del GRI.

- 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 cito-tóxicos y citostáticos.
- Otros ácidos.
- Productos químicos de laboratorio que consisten en, o contienen, sustancias peligrosas, incluidas las mezclas de productos químicos de laboratorio.
- Residuo biosanitarios especial.
- Residuos cito-tóxicos 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	2015	2016	2017	2018	2019
Vehículos	277	664	1.013	1.396	<b>1.059</b>

Así mismo, 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 y 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.

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.

Por último, 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.

## **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 ambiental<sup>22</sup> 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 Militares, 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.

De su Jefatura depende la Oficina Central Nacional de análisis de información sobre actividades ilícitas medioambientales. Esta Oficina ha sido creada en el marco del plan español contra el Tráfico Internacional y el Furtivismo de Especies Silvestres

---

<sup>22</sup> Indicador del GRI.

(TIFIES), con el fin de coordinar los esfuerzos llevados a cabo por todas las entidades y organismos, públicos y privados, con competencias en medio ambiente.

Durante 2019 se han realizado 113.643 servicios, siendo menor que en años anteriores (132.730 en 2018). Sin embargo, las actuaciones en incendios forestales también han descendido con respecto al 2018 en un 14%. De una parte, que la ciudadanía tome más conciencia de la importancia de proteger el medio ambiente y, de otra, el éxito de campañas tales como prevención de los incendios forestales, son factores clave para disminuir su incidencia.

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 2019 haya sido reconocida con 35 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.

Desde el SEPRONA se trabaja intensamente en proyectos internacionales, especialmente los denominados “Life+”, en colaboración con otras administraciones y ONGs en favor de la biodiversidad y el importante patrimonio natural de nuestro país. Como ejemplo cabe destacar el papel que se desempeña en el proyecto Life Nature Guardians, liderado por SEO-Birdlife, o en otro focalizado en la conservación y protección del quebrantahuesos, en esta ocasión liderado por la Junta de Andalucía.

Es importante destacar la labor que realizan los especialistas del SEPRONA 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.



Actuaciones frente al tráfico ilegal de 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*<sup>23</sup>”, 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 web <http://www.fundacion-biodiversidad.es/inicio/fundacion/que-hacemos/memorias>.

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.

---

<sup>23</sup> Indicador del GRI.

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 tiene una fluida relación con la Guardia Civil, institucionalizada en 1997, contando con un convenio específico que data 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 estos años, el Organismo Autónomo de Parques Nacionales ha destinado más de 6 millones de euros a esta colaboración.

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 2019, se han de destacar las siguientes:

-“Operación FAME”, desarrollada en Asturias, Madrid y Guipúzcoa con apoyo de EUROPOL, CITES, ASAE<sup>24</sup> y OCLAESP<sup>25</sup>, contra el tráfico ilegal de angulas. Se intervienen 400 kg de angula y se procede a la detención/investigación de 16 personas acusadas de formar parte de un grupo criminal dedicado a traficar con angula, valorada en 1.500€/kg.

-“Operación Celacanto”, desarrollada a nivel mundial por INTERPOL y EUROPOL, contra el tráfico de especies protegidas. En España, la Guardia Civil interviene más de 2.000 especímenes, llevando a cabo la detención/investigación de 206 personas y la tramitación de más de 250 infracciones administrativas.

---

<sup>24</sup> ASAE es la *A Autoridade de Segurança Alimentar e Económica* (Autoridad de Seguridad Alimentaria y Económica) en Portugal.

<sup>25</sup> 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.





Comercialización de especies protegidas

-"Operación Quercus", desarrollada con apoyo de EUROPOL, contra el tráfico ilegal de madera. Se procede a la detención/investigación de 71 personas, tramitación de más de 300 infracciones administrativas y aprehensión de 13.423 metros cúbicos de madera.

-"Operación MONOCY", realizada en España con apoyo de EUROPOL, la Agencia Española de Seguridad Alimentaria y Nutrición (AESAN) y el Centro Nacional de Microbiología del Instituto Carlos III, como consecuencia del mayor brote de listeria registrado en España a raíz de la ingesta de carne mechada. Se llevan a cabo 8 detenidos/investigados responsables de la muerte de varias personas, diversos abortos y alrededor de 200 personas intoxicadas.

-"Operación BASEL-TF", 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 Hartie", llevada a cabo en Madrid con apoyo de la Policía Municipal de la ciudad. Se desarticula un entramado criminal dedicado a robar papel y cartón de los contenedores de la ciudad con el fin de remitirlos a países asiáticos, detectándose 279 envíos. Se detiene/investiga a 42 personas acusadas de haber robado papel y cartón por un importe de 16 millones de euros, así como a la intervención de 11 camiones utilizados para recoger el residuo.

-"Operación Malvarma", realizada en España, Francia y Panamá con apoyo de EUROPOL, la Subdirección General de Calidad Ambiental del MITERD y las policías de los países implicados. Se realizan 11 detenidos/investigados acusados de comerciar con sustancias destructoras del ozono (R-22).

-"Operación Flixanco", desarrollada en las provincias de Huelva, Barcelona y Madrid con apoyo del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses de Sevilla y Barcelona. Se detiene/investiga a 21 personas relacionadas con una planta cloroalcalina como consecuencia de la contaminación de suelos y aguas subterráneas

derivado del vertido y emisiones de sustancias organocloradas y del mercurio producido en la empresa.

-"Operación Kigali", realizada en las CCAA de País Vasco, Cataluña y Madrid, a raíz de la falta de gestión de los gases fluorados de los circuitos de aire acondicionado de los vehículos depositados en los centros autorizados para el tratamiento de vehículos al final de su vida útil (CATV). Se detiene/investiga a 38 personas acusadas de no extraer dicho gas.

-"Operación 30 días en el mar 2.0", desarrollada por INTERPOL con apoyo de EUROPOL, contra la contaminación marina (vertidos al mar desde costa y buques, emisiones de buques, así como tráfico de plásticos). En España, la Guardia Civil procede a la detención/investigación de 68 personas y la tramitación de 146 infracciones administrativas.



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.

Esta campaña ha sido divulgada a través de los canales oficiales de la Guardia Civil en las diferentes redes sociales y han sido numerosos los medios de comunicación social que se han hecho eco de esta iniciativa. Ha tenido además gran aceptación entre la ciudadanía y se ha continuado durante el ejercicio 2018 por la buena acogida que ha tenido.

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 2019 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. Anualmente se desarrollan campañas contra los pozos ilegales que proliferan en numerosas zonas de nuestra geografía, algunos de ellos incluso sobreexplotan acuíferos de los que se sostienen parques nacionales. La Operación MIZU es un buen ejemplo contra este tipo de actividades ilícitas.

Por lo que respecta al fuego, cabe señalar en 2019 los 2.875 incendios detectados y las 386 personas investigadas de haber participado en la comisión de estos hechos delictivos, volviendo a ser el segundo año de esta última década, en la que los incendios forestales rondan o superan los 3.000 incendios. Teniendo como denominador común, en la gran mayoría de ellos, la participación de la mano del hombre en la provocación de los mismos.

## **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 2015-2019, se ha incrementado significativamente:

INDICADOR	2015	2016	2017	2018	2019	% 2015-2019
Actuaciones en incendios forestales	293	295	431	256	405	<b>+38,23%</b>

## **6.3. PREMIOS SOBRE EL MEDIO AMBIENTE**

Desde su creación hasta el año 2019, el SEPRONA ha recibido 272 premios y 323 felicitaciones. Entre los premios recibidos por el SEPRONA en 2019, cabe destacar por su importancia, además del ya mencionado Premio Global del Protocolo de Montreal, los siguientes:

- 1º Premio Provincial de Arqueología de la provincia de Jaén a la Sección del SEPRONA de la Comandancia de la Guardia Civil de Jaén por parte de la Delegación de Fomento, Infraestructuras, Ordenación del Territorio, Cultura y Patrimonio Histórico, en el marco de la celebración de las Jornadas Europeas de Arqueología.
- Placa de la Subdelegación de Gobierno de Almería al SEPRONA de esa provincia en reconocimiento a su trabajo en pro de la conservación de la biodiversidad, así como por su profesionalidad, sobradamente demostrada, en la prevención, vigilancia y denuncia de cualquier agresión al medio ambiente
- Premio a la Excelencia Agroalimentaria en la provincia de Córdoba al SEPRONA, en reconocimiento por su labor y entrega al servicio de protección de la naturaleza, de los recursos hidráulicos, riqueza cinegética, piscícola y forestal.
- Placa concedida por la Delegación Territorial en Córdoba de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Pesca y Desarrollo de la Junta de Andalucía a la patrulla del SEPRONA de Baena, Córdoba, por su destacado servicio y profesionalidad durante el año 2019 en la provincia, con motivo del alto rendimiento operativo reflejado en las numerosas actuaciones realizadas e implicación en los diferentes servicios que se han desarrollado en la misma.
- Galardón de la Junta de Andalucía al SEPRONA de Málaga por su permanente lucha contra la pesca y comercialización de pescado inmaduro.

- Premio de la Fundación Carlos Espigares al SEPRONA de Sevilla en reconocimiento a la labor solidaria y de respeto por la naturaleza.
- Cruz de Oro Merito Profesional de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Consejo General de Profesionales de Seguridad y Salud en el Trabajo a la Patrulla de Protección de la Naturaleza (PACPRONA) de Aracena, perteneciente al SEPRONA de Huelva.
- Bandera de Andalucía Categoría en Mérito Medioambiental de la Junta de Andalucía, Delegado del Gobierno en Cádiz, en reconocimiento por la gran labor que realiza el SEPRONA de la Guardia Civil en la provincia de Cádiz en la Protección del Medio Ambiente, por el compromiso de sus agentes con la conservación de la naturaleza y la protección del medio ambiente y los recursos hídricos, el cuidado de la riqueza cinegética, piscícola y forestal, y lucha contra los vertidos y la contaminación.
- Premio del Ilustre Colegio Oficial de Veterinarios de Zaragoza al SEPRONA, como Institución comprometida con la sociedad.
- Premio Bienestar Animal en su edición IV concedido al SEPRONA de la Comunidad de Madrid por el Ilustre Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid.
- XII Edición de premios Derechos Humanos Abogacía Española en categoría Instituciones en defensa del medio ambiente concedido al SEPRONA por la Abogacía Española.

## 7. TRANSPORTE Y MOVILIDAD

En este apartado se incluyen una serie de medidas encaminadas a la preservación del medio ambiente desde el punto del transporte<sup>26</sup>. Su análisis, en el marco de la Administración se efectúa en torno a dos parámetros:

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

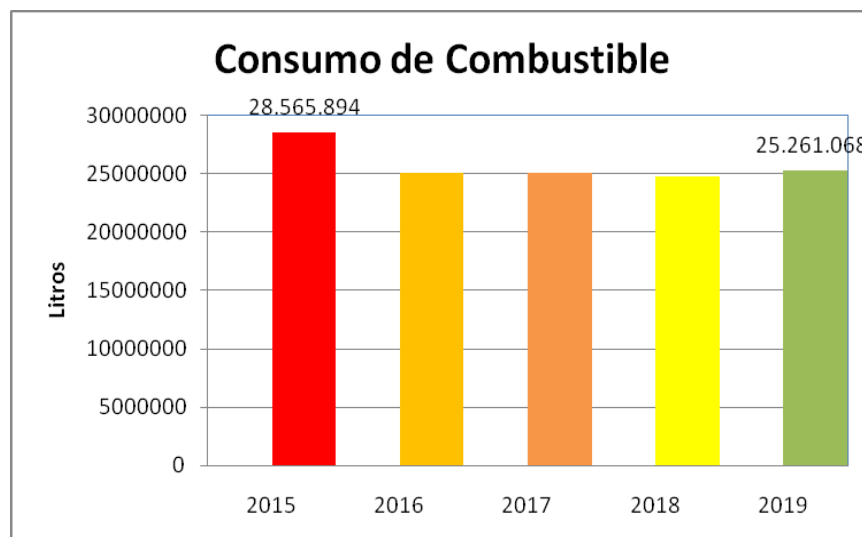
---

<sup>26</sup> Indicador del GRI.



## **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 2015 se ha conseguido disminuir el consumo en un 11,6%.



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

- NUEVO MANUAL DEL CONDUCTOR 2019

Donde 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 las trabajadoras y 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 los 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 9 de octubre de 2019 se firmó 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 20% del precio del billete en los trenes de Alta Velocidad-Larga Distancia y del 40% en Media Distancia Convencional y Avant, así como del 60% 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 colectivos<sup>27</sup> 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 1.371 lo que supone un ligero aumento de la horquilla en la que estaba el año pasado de 1.351. 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.

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

---

<sup>27</sup> Indicador del GRI.

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 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 1 vocal en el Consejo y 1 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 composición<sup>28</sup> del Consejo a fecha de 14 de agosto de 2020, se refleja en el siguiente gráfico:

---

<sup>28</sup> 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.

# Memoria de la Responsabilidad Social Corporativa de la Guardia Civil – 2019



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.- Secretaria de Estado de Seguridad:	(Secretario de Estado de Seguridad)
05.- Subsecretaría del M <sup>o</sup> Interior:	(Subsecretaría Ministerio del Interior)
06.- Secretaria General Técnica Ministerio del Interior:	(Secretario General Técnico del Ministerio del Interior)
07.- Subdirección Gral. RRHH e Inspección de la Subsecretaría MINTER:	(Subdirectora General de Recursos Humanos e Inspección M <sup>o</sup> 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 <sup>o</sup> de Defensa:	(Directora General de Reclutamiento y Enseñanza Militar del M <sup>o</sup> 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:	(Jefa del Área de Mujer e Igualdad del Gabinete Técnico)



17.- UO:	(Unión de Oficiales)
18.- APROGC:	(Asociación Pro Guardia Civil)
19.- ASESGC:	(Asociación de la Escala de Suboficiales de la Guardia Civil)
20.- ASESGC:	(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 2019, podríamos señalar como actividades más importantes las que siguen:

### Principales Actividades Del Consejo

ACTIVIDADES – AÑO 2019	TOTAL
<b>PLENOS DEL CONSEJO</b>	<b>5</b>
<b>COMISIÓN PREPARATORIA</b>	<b>4</b>
<b>COMISIÓN NORMATIVA</b>	<b>4</b>
<b>COMISIÓN RIESGOS LABORALES</b>	<b>4</b>
<b>GRUPOS DE TRABAJO</b>	<b>35</b>
<b>PROPUESTAS Y SUGERENCIAS</b>	<b>6.379</b>
<b>NORMATIVA INFORMADA</b>	<b>18</b>

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 6.379, cifra que ha aumentado considerablemente con respecto a años anteriores. Los temas prioritarios y que preocupan a nuestros guardias civiles han sido fundamentalmente relacionados con la “jornada y horarios”, carrera profesional, equiparación salarial, cursos de enseñanza, riesgos laborales, destinos y situaciones administrativas, entre otros aspectos.

## 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.

Por ello, y en aras de la consecución de una igualdad de oportunidades real y efectiva entre mujeres y hombres, en 2014 se iniciaron los trabajos para la realización de un diagnóstico de situación de las mujeres en la Guardia Civil que sirviera de base para la confección de un “*Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres*”, el cual tuvo un mayor impulso a partir de 2018.

Dicho Plan es independiente del Plan que se confecciona para el resto de la AGE, aunque, lógicamente, en línea con éste, ya que la Guardia Civil es un Instituto con peculiaridades, que hacen necesario un estudio propio del rol de las mujeres en el mismo.

Durante 2019, estos trabajos se prolongaron 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.

El proceso finalizó el día 11 de julio de 2019, con la presentación del “I Plan de Igualdad de la Guardia Civil”, cuyo acto contó con la presencia de la Vicepresidenta del Gobierno, el Ministro del Interior y el Director General de la Guardia Civil. El Plan fue publicado por resolución de 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.

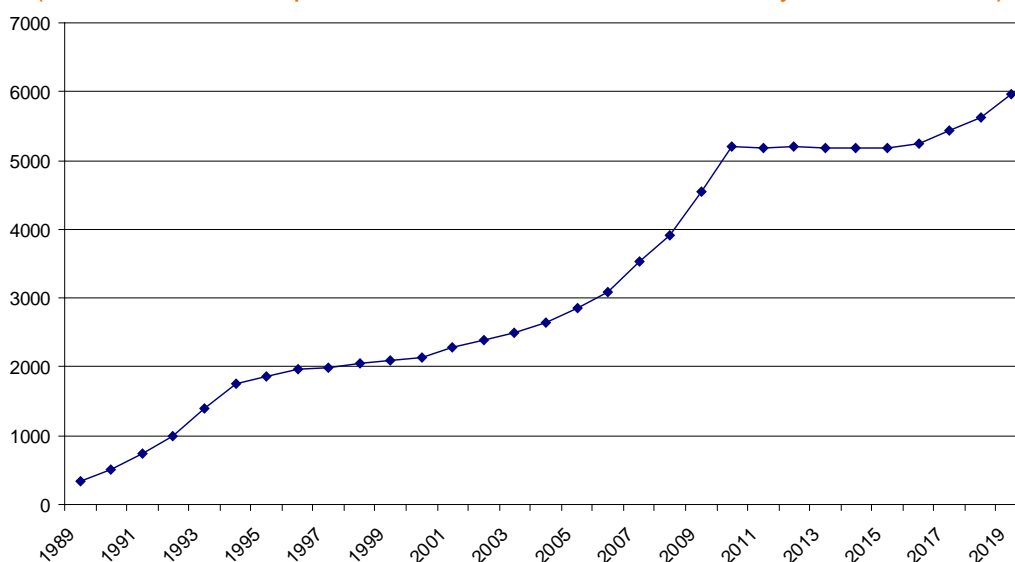
Aun así nos encontramos con un Cuerpo en el que la presencia masculina es claramente mayor y donde existe una presencia desigual de mujeres y hombres sobre todo en la cima jerárquica. La normativa estatutaria que regula los ascensos en la Guardia Civil contempla un tiempo mínimo de permanencia en cada empleo como condición necesaria para el ascenso al empleo superior por ello, el empleo

máximo al que ha llegado la mujer en la Institución es el de Teniente Coronel. 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 2019, la presencia de la mujer en el Cuerpo asciende al 6,91%. Los logros numéricos han sido evidentes: de 339 mujeres en 1989, a 5.956 en 2019.

Tomando como referencia el colectivo de guardias civiles en activo, la presencia de la mujer se va incrementando ligeramente con respecto a años anteriores, llegando en 2019 al 7,4%.

**LA MUJER EN LA GUARDIA CIVIL 1989-2019**  
(Personal en cualquier situación administrativa, incluyendo alumnas)



**EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE LA MUJER GUARDIA CIVIL EN LA INSTITUCIÓN DESDE 2015**

Periodo	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Guardias civiles</b>	<b>5.073</b>	<b>5.142</b>	<b>5.323</b>	<b>5.533</b>	<b>5.841</b>
<b>TOTAL<sup>29</sup></b>	<b>75.682</b>	<b>75.202</b>	<b>75.453</b>	<b>75.974</b>	<b>76.478</b>
<b>%</b>	<b>6,70</b>	<b>6,84</b>	<b>7,05</b>	<b>7,28</b>	<b>7,64</b>

<sup>29</sup> 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

Durante el 2018 se celebró el 30 aniversario desde el ingreso de mujeres en la Guardia Civil, donde se puso de manifiesto cómo gradualmente se van ocupando puestos de mayor responsabilidad y con mayor capacidad de decisión dentro del Cuerpo, por lo que se va aumentando el denominado “índice de potenciación de género”.

Con motivo de este aniversario, se publicó un cuaderno especial de “La mujer en la Guardia Civil”<sup>30</sup>.

### 2.1.1. EL FOMENTO DE LA IGUALDAD EN LA INSTITUCIÓN

El Comité para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres<sup>31</sup> en la Guardia Civil es el órgano de asesoramiento del Director General en materia de igualdad. La Resolución del Director 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 Director 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 Director 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 Director 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 2019 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
Número	20	36	5	8	10	4

Merecen especial mención las siguientes actividades:

#### **Organización de actividades:**

- VI Jornada de igualdad de la Guardia Civil (05/03/2019). 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 de Igualdad de los distintos Ministerios y Universidades madrileñas y todos aquellos colectivos que pudieran estar relacionados o interesados con la materia.
- Acto con fundación Inspiring Girls en Valdemoro, Madrid (07/05/19). Se mostraron las distintas Especialidades de la Guardia Civil, por medio de

<sup>30</sup> [https://www.guardiacivil.es/es/institucional/Cuadernos\\_de\\_la\\_Guardia\\_Civil/index.html](https://www.guardiacivil.es/es/institucional/Cuadernos_de_la_Guardia_Civil/index.html).

<sup>31</sup> Indicador del GRI.

algunas de nuestras especialistas. Al acto asistieron 50 niñas de un colegio madrileño y tuvo difusión en redes propias y ajenas a Guardia Civil.

- Jornada “Las diferentes perspectivas de la violencia de género” en Huesca (03/10/19). Constituyeron una parte de los actos conmemorativos del 175 aniversario de la Guardia Civil. Personalidades como la catedrática Ana de Miguel o la fiscal Susana Gisbert fueron ponentes en la misma.
- Acto con Fundación Inspiring Girls en Huesca (04/10/19). Fue parte de los actos de conmemoración del 175 aniversario de la fundación de la Guardia Civil. Especialistas de la Guardia Civil mostraron a un grupo de unas 60 niñas las diferentes oportunidades que ofrece la Guardia Civil desde una mirada de mujer.
- Jornadas EUPCST “Gender perspective in operations” (14 y 15/10/19). Dentro de programa EUPCST por parte del Gabinete Técnico – Área de Mujeres e Igualdad, se preparó una jornada en coordinación con la GNR portuguesa y la ASPR (Schlading Vienna) de Austria. Al citado curso asistieron más de 50 personas (policías de la órbita de la Unión Europea y personal de la sociedad civil) de 14 países, con relación a las misiones de paz.

***Asistencia a actos:***

- Día Internacional de la Mujer organizado por el Colegio de Procuradores de Madrid (08/03/2019).
- Presentación obra de teatro “Wake up, woman” (03/04/19).
- Asistencia celebración 200 programas de “El Intermedio” (04/04/19), por haber participado en el apartado “Mujer tenías que ser”.
- IX Premios solidarios a la Igualdad del Ministerio de Defensa (25/10/19).
- 8ª edición premios Top 100 Mujeres Líderes en España (25/11/19).
- Presentación revista “Madrid Magazine” (27/11/19).
- Premio mujer y gestión del Tráfico a la capitana María Teresa Miras Sosa, Jefa del Subsector de Tráfico de Soria (03/12/19). La capitana es la única mujer que actualmente desempeña esta función.
- II Premios Inspiring Girls (12/12/2019).

***Participación en Grupos de Trabajo o comisiones de seguimiento:***

- Determinación de la insuficiencia de condiciones psicofísicas.
- Grupo de Estados contra la corrupción (GRECO).
- Grupo de Estados contra la violencia de género (GREVIO).
- Sobre absentismo laboral en la Guardia Civil.

- Medidas de conciliación en la Guardia Civil.
- Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Comisión Nacional de seguimiento en el ámbito de la Guardia Civil de la violencia de género.
- Agresores sexuales múltiples e implementaciones del sistema Viogén.
- Acoso sexual, por razón de sexo y laboral en la Guardia Civil.
- Participación en la comisión de seguimiento del centro de Educación infantil “Guardería Infantil” ubicada en la Dirección General.

Un componente de esta Área representa, desde el mes de mayo de 2019, en calidad de vocal en la Comisión de Seguimiento al Gabinete Técnico, asistiendo a las siguientes reuniones:

- Sobre publicación de listas provisionales de niños admitidos y estado licitación del Centro (08 de mayo de 2019).
- Sobre resolución de reclamaciones presentadas a las listas provisionales de admitidos (29 de mayo de 2019).
- Presentación del balance anual del curso escolar 18/19 y acordar si hay motivo justificado para baja de un alumno (25 de junio 2019).

***Participación en medios de comunicación.***

- Entrevista en *ABC* (10/01/19). Publicada el 17 de febrero.
- Entrevista en *RNE* (22/02/19).
- Entrevista en programa "*Retratos con alma*" de *TVE* (27/02/19). Emitido el 1 de julio.
- Entrevista en *Yo Dona* (07/03/19).
- Entrevista en programa de radio *RNE* con motivo 30 años incorporación de la mujer a la Guardia Civil (05/03/19).
- Entrevista por periodista Carmen Chamorro para revista "*Más seguridad*" (12/03/19). Publicada el 8 de abril.
- Participación en tertulia programa "*Ellas pueden*" de *RNE* (25/04/19). Emitido el 4 de mayo.
- Participación en programa de radio "*Futuro abierto*" de *RNE* (10/05/19).
- Entrevista en programa de radio "*Hoy por hoy*" de la Cadena *SER* (16/05/19).



- Entrevista en programa Onda Cero “Algeciras en la Onda” con motivo celebración 30 años de la mujer en Guardia Civil (20/05/19).
- Entrevista en programa de radio “Dirigir en femenino” en Más Radio con motivo 30 años incorporación de la mujer a la Guardia Civil (24/05/19).
- Rueda de Prensa con motivo de la presentación del Primer Plan de Igualdad de la Guardia Civil.
- Entrevista en programa “Hoy por hoy” de la cadena SER (19/07/19).
- Entrevista en programa “Hoy por hoy” de la cadena SER (15/08/19).
- Entrevista con motivo del 175 aniversario de la Guardia Civil en la TV china CGTN (26/09/19).
- Entrevista del programa *Efeminista* de la Agencia EFE por concesión premio FEDEPE (07/10/19).
- Entrevista para Web del *Proyecto HUGES* (07/10/19).
- Entrevista en programa de radio RNE Huesca y periódicos El Heraldo de Aragón y Diario del Alto Aragón (04/10/2019).
- Entrevista en programa de radio “Héroes sin capa” de Onda Cero (16/12/2019).

**Acciones formativas:**

- Sesiones formativas para el personal del Comité de Igualdad (23/10, 22/11 y 02/12/19). 15 horas. Se trata de formación en materia de igualdad para el personal perteneciente al Comité, con el fin de que puedan realizar sus tareas de forma más eficaz.

**Formación personal del Área:**

La formación sirve al personal del Área por una parte para adquirir capacidades y por otra para permanecer actualizadas.

Se han realizado los cursos que se detallan a continuación:

- III Jornadas de Desarrollo Personal y Liderazgo (62 horas). Escuela de Organización Industrial. Finalizado 31/01/19.
- Curso de formación en igualdad de oportunidades: aplicación en el ámbito de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (40 horas). Instituto de la Mujer (05/06/19).
- IV Curso para altos mandos de Policías Iberoamericanas (08/07/19).
- Congreso Internacional “Igualdad de género en el ámbito de la seguridad”. Policía Nacional. Toledo (06/11/19).

- Curso de Asesoría Confidencial de la Función Pública (26/11, 03/12 y 10/12(19). Este curso que tiene una duración de 100 horas sirve para el desempeño de las funciones de asesoras confidenciales que realizan estas dos componentes del Área.
- Curso de Especialista en prevención y sensibilización de las violencias sexuales y de género desde un enfoque multidisciplinar (300 horas). Universidad Rey Juan Carlos. Comte. Finalizado el 21 de diciembre de 2019.

Además, el personal sigue en proceso de formación académica:

- Formación en liderazgo (Cámara de Comercio de Madrid).
- Doctorado en Estudios feministas y de Género (UCM).
- Máster en Igualdad (UNED).

**Colaboraciones realizadas por personal del Área:**

- Ponencia sobre la Guardia Civil. *Las Tertulias de Hera*. Hera&Partners. Madrid (23/01/19).
- “Haz con tu vida algo más: la Guardia Civil”. Colegio Santísimo Sacramento (30/01/19). Asistieron unos 200 alumnos/as del colegio además de profesorado del mismo.
- “30 aniversario del ingreso de las mujeres en las FAS y en la GC”. Spanish Women in International Security. *SWISS*. (18/02/19).
- “Claves de la contribución empresarial a la igualdad de género”. Mesa de debate de Forética (05/03/19).
- Foro de encuentros sobre liderazgo femenino. *Fundación Pablo VI*. (07/03/19).
- Celebración Día Internacional de la Mujer. *Ayuntamiento de Úbeda* (Jaén) (15/03/19).
- III Jornadas de Igualdad y Diversidad en la sociedad actual. *UCM* (20/03/19).
- Acto sobre la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres. *Ayuntamiento de Aranda de Duero* (Burgos). Ser Mujer en la Guardia Civil (25/03/19).
- Aula de Igualdad del *Instituto de la Mujer*. (29/03/19).
- IV Curso de Igualdad de género para las escalas superior y ejecutiva. *CPN*. (02/04/19).
- Mesa redonda "Mujeres, Paz y Seguridad". *Universidad Carlos III de Madrid*. (30/04/19).

- Asignatura "género y diversidad de las organizaciones". *Universidad Complutense de Madrid*. Facultad de CC Económicas y Empresariales. (30/04/19).
- Materia de "Políticas de Igualdad y Conciliación". *Academia de Oficiales de la Guardia Civil*. (14/05/19).
- Jornada sobre "Papel de las Mujeres en la Guardia Civil". *UIMP*. Campus Algeciras. (23/05/19).
- II Curso de Gestión de Recursos Humanos. *DGGC*. (23/05/19).
- "Mi experiencia en la Guardia Civil". *CEIP Asturias* (Madrid) con la fundación Inspiring Girls (05/06/19).
- Cena-coloquio en club "Alma". *Asociación Mujer y Liderazgo*. (06/06/19).
- Ponencia en Curso de Verano sobre "El largo camino hacia la igualdad". *UCM*. (01/07/19).
- Ponencia en Curso de Verano sobre "experiencia española en la incorporación de la mujer a las FFAA". *UCM*. (02/07/19).
- Ponencia a alumnos facultativos de *Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses*. (20/09/19).
- Ponencia en *Curso básico de Igualdad en la función pública*. (25/09/19).
- Charla sobre Liderazgo femenino. *HR Innovation Summit*. (26/09/19).
- Charla sobre Igualdad a personal Comandancia de Vitoria. *GC*. (21/10/19).
- Acto para fomentar el ingreso de mujeres en la Guardia Civil en colegio "Virgen Niña" de Vitoria. Vocaciones en Femenino. *GC*. (22/10/19).
- Asistencia entrega premio Guardia Civil por *Colegio de Abogados de Madrid* (23/10/219).
- "La diversidad en la GC". *Escuela de Relaciones Laborales*. *UCM*. (12/11/19).
- Reunión con Comisión víctimas de Violencia de Género en Marruecos. (13/11/19).
- Mesa redonda sobre "La agenda mujeres, paz y seguridad. Hacia el 20 aniversario". *SWISS*. *Congreso de los Diputados*. (19/11/19).
- Ponencia en Curso básico en Igualdad. *Ministerio de Educación y Formación Profesional*. (20/11/19).
- Ponencia en Curso OPC,s. *DGGC*. (20/11/19).
- III Jornadas formación para personal unidades protección frente al acoso en el Ejército. *Ministerio de Defensa*. (26/11/19).

## Memoria de la Responsabilidad Social Corporativa de la Guardia Civil – 2019

- Ponencia sobre “Superación”. *AEGVE. Gestores de Viajes de Empresa.* (20/11/19).
- Ponencia sobre la Igualdad en la Guardia Civil. *FIIAP.* (29/11/19).
- Jornada de igualdad. *Zona de la Guardia Civil de Asturias.* (12/12/19).
- Conferencia de inauguración *Jornada de Igualdad en función pública.* (13/12/19).
- Ponencia sobre la Igualdad en la Guardia Civil. *FIIAP.* (16/12/19).

### **Visitas:**

Durante el año 2019 personal del Gabinete Técnico realizó los siguientes encuentros con otros cuerpos policiales europeos, para conocer de primera mano la situación en materia de igualdad y las medidas adoptadas para fomentarla:

- A la Gendarmería Nacional Francesa (15 y 16 de mayo de 2019) en París (Francia).
- A la Guarda Nacional Republicana de Portugal (11 y 12 de julio de 2019) en Lisboa (Portugal).

### **Participación en Tribunales:**

- Tribunal de calificación de trabajo fin de grado en Centro Universitario Guardia Civil (05/06/19).
- Pruebas selectivas ingreso en escala de Oficiales y Suboficiales en Santa Cruz de Tenerife (10/06/19).
- Pruebas selectivas ingreso en escala de Oficiales y Suboficiales en Valdemoro (28/06/19).
- Pruebas selectivas ingreso en escala de Cabos y Guardias en Santa Cruz de Tenerife (13/07/19).

La intensa actividad institucional de la Guardia Civil en materia de igualdad, la ha hecho merecedora de la concesión de 16 agradecimientos y felicitaciones, cuatro premios personales y un Premio a la Institución.

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
<b>PROPUESTAS</b>	<b>49</b>	<b>9</b>	<b>58</b>
<b>CONSULTAS</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>15</b>
<b>COMUNICACIONES</b>	<b>30</b>	<b>9</b>	<b>39</b>
<b>TOTAL</b>	<b>92</b>	<b>20</b>	<b>112</b>

» [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](mailto: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 activo<sup>32</sup>) disponibles el 31 de diciembre de 2019.

<sup>32</sup> 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	31/12/2019		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Teniente General		5	5
General de División		6	6
General de Brigada		22	22
Coronel		120	120
Teniente Coronel	3	268	271
Comandante	17	446	463
Capitán	42	855	897
Teniente	67	1.530	1.597
Alférez		2	2
Suboficial Mayor		50	50
Subteniente	2	562	564
Brigada	23	958	981
Sargento Primero	49	1.978	2.027
Sargento	138	2.883	3.021
Cabo Mayor		63	63
Cabo Primero	221	5.955	6.176
Cabo	78	1.158	1.236
Guardia Civil	4.851	52.095	56.946
Alumnos-Prácticas	349	1.682	2.031
<b>TOTALES</b>	<b>5.840</b>	<b>70.638</b>	<b>76.478</b>

Distribución en puestos de dirección	2016	2017	2018	2019
<b>Diversidad de género en puestos de dirección (%) [*]</b>	<b>3,30</b>	<b>3,43</b>	<b>3,67</b>	<b>3,81</b>

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

Como se puede observar, aumenta paulatinamente el porcentaje de mujeres oficiales.

**2.1.3. IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO<sup>33</sup>. OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO**

El acceso al empleo público y la promoción en la Guardia Civil, muestra unas cifras que se deben mejorar, pues la presencia de las mujeres es claramente inferior a la

<sup>33</sup> Indicador del GRI.



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 2019**

	Instancias Recibidas	%	Ingresos	%
Hombres	<b>1.364</b>	<b>84,46</b>	<b>150</b>	<b>92,59</b>
Mujeres	<b>251</b>	<b>15,54</b>	<b>12</b>	<b>7,41</b>
Total	<b>1.615</b>	<b>100,00</b>	<b>162</b>	<b>100,00</b>

**ACCESO A LA ESCALA DE SUBOFICIALES 2019**

	Instancias Recibidas	%	Ingresos	%
Hombres	<b>1.348</b>	<b>92,20</b>	<b>367</b>	<b>91,75</b>
Mujeres	<b>114</b>	<b>7,80</b>	<b>33</b>	<b>8,25</b>
Total	<b>1.462</b>	<b>100,00</b>	<b>400</b>	<b>100,00</b>

**CURSO DE CAPACITACIÓN PARA EL ASCENSO AL EMPLEO DE CABO 2019**

	Instancias Recibidas	%	Ingresos	%
Hombres	<b>1.477</b>	<b>93,01</b>	<b>461</b>	<b>92,20</b>
Mujeres	<b>111</b>	<b>6,99</b>	<b>39</b>	<b>7,80</b>
Total	<b>1.588</b>	<b>100,00</b>	<b>500</b>	<b>100,00</b>

**ACCESO A LA ESCALA DE CABOS Y GUARDIAS 2019**

	Instancias Recibidas	%	Ingresos	%
Hombres	<b>21.116</b>	<b>77,19</b>	<b>1.835</b>	<b>83,03</b>
Mujeres	<b>6.241</b>	<b>22,81</b>	<b>375</b>	<b>16,97</b>
Total	<b>27.357</b>	<b>100,00</b>	<b>2.210</b>	<b>100,00</b>

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. Menos en el ascenso al empleo de Cabo, en el resto la proporción de mujeres que se presentan y las que ingresan es menor que el 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 Director 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 discriminación<sup>34</sup> alguna, está contenida en diversos instrumentos internacionales de 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 Director General.

En base a este último se aprueba la Instrucción Interna número 1/2015, de 1 de julio, del Subdirector 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

---

<sup>34</sup> Indicador del GRI.

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.

Por último, y en relación con la Prevención de Riesgos Laborales, la Secretaría de Estado de Seguridad dictó la Instrucción núm. 5/2015, sobre organización y funciones de la Inspección de Personal y Servicios de Seguridad, la cual establece en su artículo quinto, apartado 3, que la DGGC deberá notificar a la Inspección de Personal y Servicios de la Secretaría de Estado de Seguridad las denuncias y resoluciones acordadas en los expedientes por acoso laboral, sexual y por razón de sexo o condición.

### **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 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 470/19, 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 personal<sup>35</sup> 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 5.048 medidas para la conciliación concedidas en 2019, 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 supone un “cambio de tendencia” con respecto a años anteriores.

#### EVOLUCIÓN MEDIDAS DE CONCILIACIÓN 2015-2019

Periodo	2015	2016	2017	2018	2019
Número de medidas	4.853	4.722	4.925	4.501	5.048

#### 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 tele-formación de la Guardia Civil. En años anteriores se convocó el “Curso sobre atención a la discapacidad”, 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”*.

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.

A partir del Convenio Marco de colaboración entre el Ministerio del Interior, el Ministerio de Sanidad y Política Social, el Comité Español de Representantes de Continuando en materia de accesibilidad, 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.

<sup>35</sup> Indicador del GRI.

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](http://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, la Dirección General de la Guardia Civil va a formalizar un Convenio<sup>36</sup> con Plena Inclusión para la realización de prácticas de inserción laboral en nuestras instalaciones.

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 2019 en numerosas actividades, entre las que se encuentran:

- Con Cruz Roja Española para el desarrollo del “Plan Mayor Seguridad” y de la “Estrategia con las Personas Mayores”, donde se impartieron 194 charlas sobre diversas temáticas (robos, hurtos, estafas, etc.), 4 talleres sobre el uso de ALERTCOPS y diversas jornadas de puertas abiertas.
- Colaboraciones con la Asociación para la Gestión de la Integración Social (GINSO).
- En 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, con 51 vídeos adaptados, de los cuales 33 son en lenguaje de signos y 18 subtitulados, cuyos contenidos más importantes son los servicios que se ofrecen o cuáles son las funciones que desempeñamos.
- Entre 2018 y 2019, se ha culminado el proyecto de indexado de la Revista de Estudios Históricos de la Guardia Civil, consistente en localizar, digitalizar y poner a disposición de la ciudadanía los ejemplares de la citada Revista, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=26713>, (precursora de la actual “Cuadernos de la Guardia Civil”, publicados entre 1968 y 1988), materializándose en la divulgación de una serie documental histórica que muestra el compromiso de la Guardia Civil con la generación de conocimiento académico en materia de seguridad interior. La participación de personas con capacidades diferentes así como la supervisión del proyecto por parte de

---

<sup>36</sup> En 2018 se ha suscrito un Convenio con Plena Inclusión.

personas becarias del Colegio de Huérfanos representa un claro ejemplo de la implicación social del Cuerpo hacia los colectivos sensibles.

La preocupación constante desde la Guardia Civil por una sensibilización interna efectiva se viene poniendo de manifiesto al recoger actividades específicas en esta materia dentro de distintos planes de formación.

## 5. SALUD, SEGURIDAD E HIGIENE<sup>30</sup> 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."*

En el ámbito de la aptitud psicofísica y la sanidad, se encuentran en fase de tramitación cinco 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.

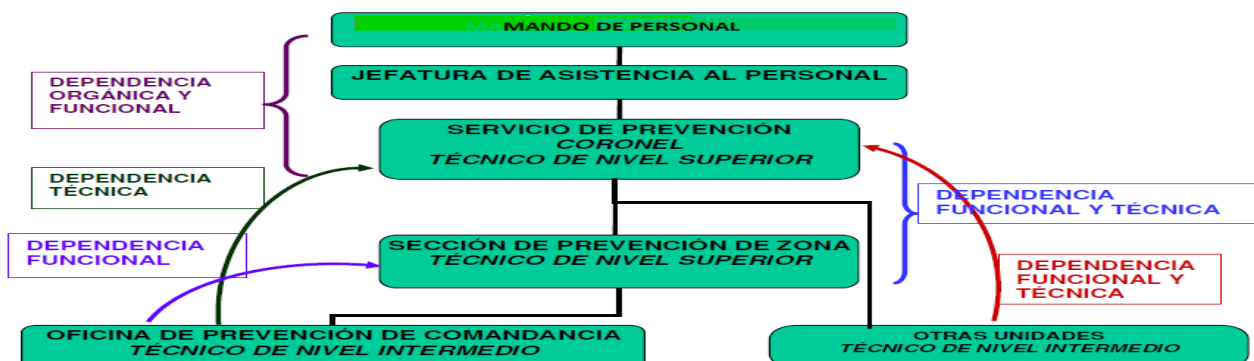
Existe una amplia gama de herramientas dentro de la página de intranet del Servicio de Prevención donde pueden encontrarse manuales, documentos de interés, guías, recomendaciones, instrucciones preventivas, etc.

### a. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Conforme a lo regulado por el 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 son las siguientes: 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

**SERVICIO DE PREVENCIÓN**  
**DEPENDENCIA ORGÁNICA, FUNCIONAL Y TÉCNICA**  
**R. D. 179/2005 Y ORDEN INT/724/2006**



- 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 nivel de cobertura de los puestos de trabajo dependientes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales disminuyó respecto a los datos correspondientes a 2018:

2018			2019		
PUESTOS TRABAJO	OCUPADOS	NIVEL DE COBERTURA	PUESTOS TRABAJO	OCUPADOS	NIVEL DE COBERTURA
179	119	66,48%	183	95	51,91%

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

- Conseguir que todo el personal de Guardia Civil y de las Fuerzas Armadas destinados en Unidades, Centros y Organismos de la Guardia Civil, a los que es de aplicación el Real Decreto 179/2005, puedan 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 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 y trabajadoras 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 Laborales<sup>37</sup> y asuntos relacionados. El resultado del análisis de las propuestas analizadas en la Comisión durante 2019, se sintetiza en el cuadro siguiente. Como se puede observar, el 82% han obtenido una valoración positiva. Ello implica una contestación favorable en el mayor porcentaje de los casos.

FECHAS REUNIONES	VALORACIONES DE LA PROPUESTAS ANALIZADAS EN LAS REUNIONES DE LA COMISIÓN DE RIESGOS LABORALES CELEBRADA EN EL AÑO 2019						
	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 %	17,99%	0,44%	0,19%	17,46%	45,41%	0,52%	17,99%

\***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 3.722 puestos de trabajo** durante 2019 y se han elaborado más un millar de planes de autoprotección o emergencias.

### ii. SINIESTRALIDAD LABORAL

En lo que atañe a la siniestralidad<sup>38</sup> 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:

### ACCIDENTES EN ACTO DE SERVICIO

<sup>37</sup> Indicador del GRI.

<sup>38</sup> Indicador del GRI.

ACCIDENTES	2015	2016	2017	2018	2019
Fallecimientos en acto de servicio	6	6	9	3	4
Evolución N° de Accidentes	5.301	3.585	3.599	3.213	3.079

### iii. OTRAS ACTUACIONES EN SALUD LABORAL

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, 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 absentismo<sup>39</sup> 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.

Así mismo, 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 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 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 realización de estos trabajos la evolución, el índice de absentismo se mantiene en porcentajes muy similares, pasando de un 7,05 en 2018 a un 7,03 en 2019.

## **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 capacitación<sup>40</sup> 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 2.532.146 horas en 2019, 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.

---

<sup>39</sup> Indicador del GRI.

<sup>40</sup> Indicador del GRI.

Hay que destacar que se ha mantenido el gasto en el Programa 131N Formación, puesto que no solo se ha contemplado el aumento del 2,25% en las retribuciones sino que se ha dotado suficientemente para formar al nuevo alumnado, procedente de la oferta de empleo público.

Como muestra del impulso que da la Institución a la formación, durante 2019 se aprobó y entró en vigor, de forma significativa, la siguiente normativa en materia de enseñanza:

- 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/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 INT/1135/2019, de 6 de noviembre, por la que se regula el régimen, organización y funcionamiento del **registro de centros, cursos y títulos** de la Guardia Civil.

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

En el siguiente cuadro se recoge el esfuerzo realizado por el Mando de Personal, en el conjunto de la Institución, medido en coste de la formación (tanto a nivel global como por alumno). Este año se ha hecho un gran esfuerzo para adaptarse a la nueva formación e integración de escalas.



**CURSOS REALIZADOS- COSTE – 2019**

CURSOS	Nº Alumnado	Nº Cursos	Coste	Coste/alumno
CUGC (Oficiales)*	364	1	2.243.440,29	6.342,85
Altos Estudios	40	15	188.412,99	3.800,09
Formación	5.009	3	5.751.071,70	10.269,77
Capacitación	649	5	1.352.398,89	2.083,82
Especialización	1.973	41	3.757.553,26	1.904,49
Tele-formación	38.266	57	Sin coste estimado	

\*Este Curso se realiza en el Centro Universitario de la Guardia Civil con la colaboración de la Universidad Carlos III.

A continuación vamos a ver el esfuerzo<sup>41</sup> 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**

	2015	2016	2017	2018	2019
Horas totales formación (número)	1.945.547	2.550.420	2.504.320	2.621.276	2.532.146

**ESFUERZO GLOBAL EN FORMACIÓN POR PERSONA**

	2015	2016	2017	2018	2019
Horas de formación por persona	24,46	34,01	32,16	34,73	30,15

**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.

<sup>41</sup> Indicador del GRI.





El Real Decreto 1723/2008, de 24 de octubre, creó el sistema de Centros Universitarios de la Defensa y el Real Decreto 1959/2009, de 18 de diciembre, creó el Centro Universitario propio de la Guardia Civil, el Real Decreto 35/2010, de 15 de enero, aprobó el Reglamento de ingreso y promoción y de ordenación de la enseñanza de formación en las Fuerzas Armadas y la Orden DEF/1158/2010, de 3 de mayo, fijó las directrices generales de los planes de estudios de formación militar general, específica y técnica para el acceso a las diferentes escalas de oficiales.

Conforme a este nuevo marco se produjo la incorporación a la actual Escala de Oficiales de la Guardia Civil y se han impartido íntegramente en la Academia General Militar de Zaragoza y en el Centro Universitario de la Defensa en ella ubicado. El resto de los cursos, hasta completar los 380 créditos que conforman el Plan se han cursado en el Centro Universitario de la Guardia Civil y en la Academia de Aranjuez (Madrid).



Por Orden 4682/2011, de 25 de octubre, de la Consejería de Educación y Empleo de la Comunidad Autónoma de Madrid, se autorizó la adscripción mediante convenio del Centro Universitario de la Guardia Civil a la Universidad Carlos III de Madrid.

La Ley 29/2014, en su artículo 41, 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 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.

Actualmente el CUGC cuenta con otra titulación aprobada mediante la Orden 103/2017, de 20 de enero, de la Consejería de Educación, Juventud y Deporte, por la que se autoriza la implantación del Grado en Gestión de Seguridad Pública. También se aprobó la Orden PCI/978/2018, de 20 de septiembre, que regula los currículos de la enseñanza de formación para la incorporación a la Escala de Oficiales del Cuerpo de la Guardia Civil.

## Memoria de la Responsabilidad Social Corporativa de la Guardia Civil – 2019

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

ESTUDIOS DE GRADO UNIVERSITARIO	
Nº alumnos/ matrículas	Titulación
64	3º curso del Grado en Ingeniería de la Seguridad (VII promoción de acceso directo).
64	4º curso del Grado en Ingeniería de la Seguridad (VI promoción de acceso directo).
81	3º curso del Grado en Gestión de Seguridad Pública (III promoción de acceso por promoción interna).
81	4º curso del Grado en Gestión de Seguridad Pública (II promoción de acceso por promoción interna).
Total 289	

ESTUDIOS DE POSTGRADO Y TÍTULOS PROPIOS		
Nº alumnos/ matrículas	Titulación	Observaciones
86	Máster universitario en Dirección Operativa de la Seguridad (VI promoción de acceso directo).	9 alumnos becados de otros países.
36	Máster universitario en Alta Dirección en Seguridad Internacional (I promoción).	16 alumnos de otros países y 10 directivos de seguridad privada
48	Máster universitario de Seguridad Vial (II promoción)	2 alumnos becados de otros países.
39	Curso Experto universitario en Reconstrucción de Siniestros Viales. (III promoción)	1 alumno de otros países.
49	Curso de Experto universitario en Investigación de la Ciberdelincuencia (I promoción)	2 alumnos de otros países.
Total 258		



Ceremonia de Graduación el 12 de julio de 2019 en el Campus de Leganés



Entrega de premios extraordinarios de grado en la UC3M, entre ellos el mejor expediente del Grado en Ingeniería de la Seguridad y del Grado en Gestión de Seguridad Pública (18 de noviembre de 2019)



El Boletín Oficial de la Guardia Civil número 15, de 9 de abril de 2019, recoge la publicación de la 2ª edición del “Máster en Seguridad Vial y Tráfico”





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 III Curso de Experto Universitario en Reconstrucción de Siniestros Viales (BOGC nº 14 de 2 de abril de 2019)

Continuando con la Línea Editorial del CUGC, a través de la cual se proporcionan a los alumnos los manuales de las asignaturas con los materiales docentes recopilados por los coordinadores, en 2019 se editaron los siguientes libros, revistas y manuales:

- Vulnerabilidades, Amenazas y Protocolos de Seguridad Informáticos. Autor: José María de Fuentes García-Romero de Tejada, Lorena González Manzano, Arturo Ribagorda Garnacho. Enero 2019.
- Ciencias Forenses II. Gráfica. Fundamentos. 2ª Edición. Julio 2019.
- Trabajos Fin de Grado. Fichas técnicas relacionadas con líneas de investigación de interés de la Guardia Civil. Curso 2018-2019. Con información de cada uno de los TFG defendidos por los alumnos del Grado en Ingeniería de la Seguridad y del Grado en Gestión de Seguridad Pública.

Las actividades principales desarrolladas por el CUGC en 2019 fueron:

- Jornadas sobre Liderazgo Institucional dirigidas a los alumnos del Grado en Ingeniería de Seguridad y Grado en Gestión de Seguridad Pública.
- Jornada “Los retos y oportunidades en la investigación criminal” con la Excm. Sra. Fiscal General del Estado en el marco de la Cátedra en Alta Dirección de la Seguridad.
- Jornadas de expertos en Cooperación Policial Internacional para los alumnos del Grado en Gestión de Seguridad Pública.
- III Jornadas en Criminal Profiling (Perfilación Criminal) organizadas por la “Fundación Universitaria Behavior & Law”.
- IV Jornadas de “Protección de Infraestructuras”, organizadas por el CUGC, la Universidad Carlos III de Madrid y REE (Red Eléctrica de España).
- IV Jornada de “Modelo de Seguridad Público Privada” para los alumnos del Grado en Gestión de Seguridad Pública.

- I Jornada de “Explotación operativa de la información” con la participación de la Jefatura de Servicios Técnicos y la UC3M.
- Curso de Verano “La Guardia Civil ante las amenazas globales a la seguridad. Escenarios de colaboración en inmigración, medio ambiente y ciberseguridad”.
- Encuentro del proyecto ENTRAP del programa H2020-SEC-2016-2017, seguridad (SEC-11-FCT-2016) de la Comisión Europea.
- I Jornadas de Inteligencia de Fuentes Abiertas para componentes de Policía Judicial OSINT (Open Source Intelligence).
- Inauguración del I Master Oficial Universitario en Alta Dirección Internacional, a este máster concurren 26 directivos de Seguridad Pública y 10 de Seguridad Corporativa de Europa e Hispanoamérica.
- Fase Final de la 1ª Liga Nacional Interuniversitaria de Retos en el Ciberespacio “National Cyber League Guardia Civil” y II Jornadas Internacionales en Ciberinteligencia de la Guardia Civil.







El Ministro del Interior en funciones, Fernando Grande-Marlaska, y el Ministro de Ciencia, Innovación y Universidades en funciones, Pedro Duque, asistieron en ambos eventos, felicitando a la Guardia Civil por impulsar este tipo de iniciativas

- I Jornadas sobre análisis del comportamiento delictivo en el marco de la Cátedra CUGC en Alta Dirección de la Seguridad. 25º aniversario de la Sección de Análisis del Comportamiento Delictivo (SACD).
- Curso Internacional EMPACT Ciberpatrullaje en relación al tráfico ilícito de armas en la Red. Expertos de la mayoría de los países de la UE y de los Balcanes, apoyados por mentores de Agencias de EEUU (FBI, HSI, ATF), de Australia, Francia y Reino Unido han compartido conocimientos y experiencias en la lucha contra este tipo de delincuencia en la Dark Web.

Actividades realizadas en el marco de la Cátedra CUGC-Alta Dirección de la Seguridad:

- Jornada “Los retos y oportunidades en la investigación criminal” con la Excm. Sra. Fiscal General del Estado en el marco de la Cátedra en Alta Dirección de la Seguridad.



- I Jornadas sobre análisis del comportamiento delictivo.

## ERASMUS+



El CUGC dispone de la carta ERASMUS y, por ello, 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.

### Actividades ERASMUS-CUGC.

El Centro Universitario de la Guardia Civil (CUGC) tiene firmado los siguientes acuerdos de colaboración:

- Acuerdo con el Centro de Altos Estudios del Ministerio del interior francés (CHEMI) para colaborar en el desarrollo de trabajos de investigación relacionados con la seguridad.
- Acuerdo Erasmus+ de movilidad para estudiantes, profesores y personal de administración con la Academia de Policía Nacional de Turquía.
- Acuerdo Erasmus+ de movilidad para estudiantes, profesores y personal de administración con la Academia de Jandarma y Guardacostas de Turquía.

En el marco de la carta ERASMUS+, el CUGC ha gestionado movilidades de profesores, personal de administración al CHEMI en Francia y al Instituto de Ciencias Forenses de la Oficina Federal de Policía Criminal (Budeskriminalant) con sede en Wiesbaden

## **6.2. FORMACIÓN DE ESCALAS**

### **OFICIALES:**

La formación<sup>42</sup> 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

---

<sup>42</sup> Indicador del GRI.

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.

## **SUBOFICIALES:**

La formación<sup>43</sup> 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.

---

<sup>43</sup> Indicador del GRI.



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)<sup>44</sup>, como en la Academia de Suboficiales de la Guardia Civil, sita en San Lorenzo de El Escorial (Madrid).

#### **CABOS Y GUARDIAS:**



La formación<sup>45</sup> 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.

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.

---

<sup>44</sup> 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).

<sup>45</sup> Indicador del GRI.



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 188/2018, de 02 de abril («Boletín Oficial del Estado» número 81, de 03 de abril), se aprueba la oferta de empleo público del Cuerpo de la Guardia Civil, se establecieron 2.030 plazas para ingreso en la Escala de Cabos y Guardias (reservando 812 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 400 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 perfeccionamiento<sup>46</sup>, 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.

---

<sup>46</sup> Indicador del GRI.

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 tele-formación<sup>47</sup> desde la que ofrece cursos on-line a su personal. Existen dos tipos de cursos: cursos de formación específica de 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

AÑO	Nº Cursos	Hombres	Mujeres	Alumnado
2004	6	738	40	<b>778</b>
2005	8	1.494	131	<b>1.625</b>
2006	16	4.151	271	<b>4.422</b>
2007	30	20.857	1.263	<b>22.120</b>
2008	49	41.864	2.974	<b>44.838</b>
2009	49	28.876	2.656	<b>31.532</b>
2010	47	22.805	2.308	<b>25.113</b>
2011	37	22.463	2.124	<b>24.587</b>
2012	33	17.369	1.621	<b>18.990</b>
2013	54	39.178	3.656	<b>42.834</b>
2014	46	27.564	2.758	<b>30.322</b>
2015	48	22.974	2.252	<b>25.226</b>
2016	40	31.713	3.333	<b>35.046</b>
2017	39	29.533	3.222	<b>32.755</b>
2018	54	38.553	4.693	<b>43.246</b>
2019	57	34.032	4.232	<b>38.266</b>
<b>ACUMULADO</b>	<b>613</b>	<b>374.164</b>	<b>37.534</b>	<b>421.700</b>

### 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

<sup>47</sup> Indicador del GRI.

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 Profesional<sup>48</sup>, 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, 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.

---

<sup>48</sup> Indicador del GRI.

## 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 ascensos<sup>49</sup> 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.

### 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 Coronales 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 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

<sup>49</sup> Indicador del GRI.

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 General<sup>50</sup>.

## **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.
- Suspenso de empleo.
- Suspenso 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 esto habría que sumar los efectos tan positivos que tienen sobre el erario público y de recuperación de efectivos ante la pérdida derivada de una menor oferta de empleo público.

A continuación puede verse la evolución de los últimos cuatro años del pase a la Situación de Reserva<sup>51</sup>; 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.

---

<sup>50</sup> Real Decreto 470/2019, de 2 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento de destinos del personal de la Guardia Civil.

<sup>51</sup> Indicador del GRI.

### RESERVA SIN DESTINO

	2015	2016	2017	2018	2019
<b>EFFECTIVOS</b>	<b>5.737</b>	<b>5.778</b>	<b>5.114</b>	<b>4.916</b>	<b>4.047</b>

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.

### RESERVA CON DESTINO

	2015	2016	2017	2018	2019
<b>EFFECTIVOS</b>	<b>2.024</b>	<b>1.653</b>	<b>1.955</b>	<b>1.855</b>	<b>1.951</b>

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 y alumnas 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.





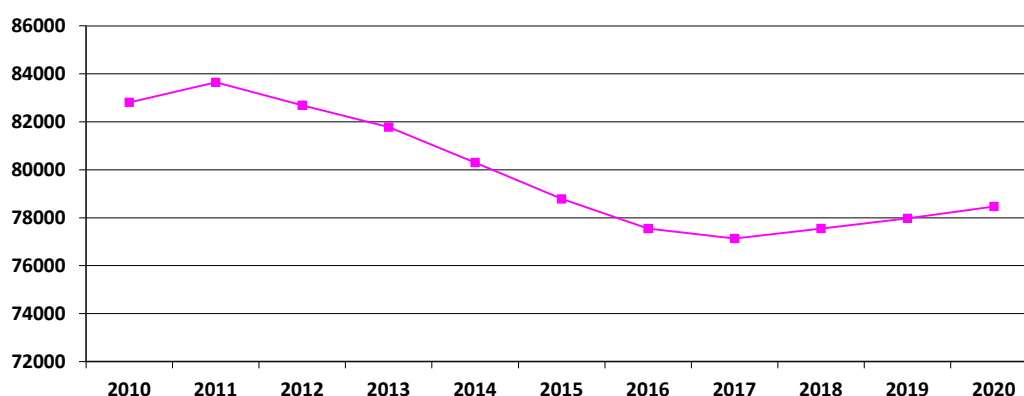
Participación de la GC en el desfile del Día Nacional de Francia

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 Dijón 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 lograse la cifra máxima de guardias civiles en situación de poder prestar efectivamente servicios<sup>52</sup>, al alcanzar los 83644 miembros del Cuerpo, los años sucesivos han arrastrado 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 persiste una reducción en términos absolutos, de 5.175 empleos públicos.



<sup>52</sup> Guardias civiles en situación de servicio activo, en reserva ocupando un destino o guardias alumnos en prácticas.

### 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”*<sup>53</sup>. 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.

Dando un paso más en este campo, una vez determinada la plantilla, procede conocer cuál es el catálogo de puestos<sup>54</sup> 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”*. Así, el catálogo de puestos de servicio o trabajo que tenía asignada la Dirección General para el cumplimiento de sus misiones a 31 de diciembre de 2017 es el que figura en el siguiente cuadro.

#### CATÁLOGO DEL PERSONAL

COLECTIVO	NÚMERO
1 Dotaciones Catálogo GC Situación de Activo	86.007
2 Dotaciones Catálogo GC Situación de Reserva	3.603
3 Dotaciones Catálogo GC Fuerzas Armadas	224
4 Dotaciones RPT Funcionarios Civiles	523
5 Dotaciones RPT Personal Laboral	165
<b>TOTAL</b>	<b>90.522</b>

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 359 personas funcionarios de una plantilla de Catálogo de 523 (un nivel de cobertura del 68,64%), y el personal laboral destinado alcanza las 99 personas de un catálogo de 165 (un nivel de cobertura del 60%, significativamente inferior).

Por último, respecto al personal que deja nuestra Institución, la siguiente tabla recoge aquel que pasó a la situación de retirado o jubilación<sup>55</sup> en el lustro 2015-2019.

<sup>53</sup> La plantilla reglamentaria tendrá una vigencia de 4 años.

<sup>54</sup> Indicador del GRI.

<sup>55</sup> Indicador del GRI.

## PERSONAL QUE PASA A LA SITUACIÓN DE RETIRO O JUBILACIÓN

	2015	2016	2017	2018	2019
Guardias civiles	1.361	1.385	1.250	1.604	1.637
Funcionariado civil	6	7	5	4	11
Personal laboral	5	10	8	3	4

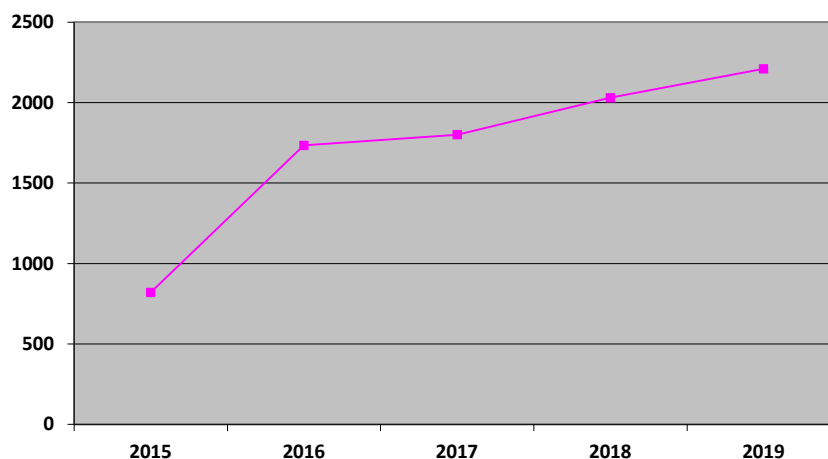
### 7.1.2. INGRESO EN LA GUARDIA CIVIL

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.

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 que resulte necesario aprobar una oferta de empleo público específica para la Guardia Civil, que equilibre el esfuerzo de optimización de personal, con la incorporación de nuevos efectivos.

### EVOLUCIÓN OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO (OEP)

Evolución OEP PERIODO	2015	2016	2017	2018	2019
OEP Guardias Civiles (total)	820	1.734	1.801	2.030	2.210
OEP GGCC (plazas acceso libre)	328	865	905	1.043	1.326
OEP GGCC (plazas para militares)	328	694	721	812	884
OEP GGCC (plazas Colegio GGJJ)	164	175	175	175	175
OEP (aspirantes)	32.474	43.578	39.287	29.346	27.357
OEP (aspirantes acceso libre)	24.654	35.860	32.436	24.726	23.566
OEP (aspirantes militares)	7.571	7.469	6.601	4.371	3.541
OEP (aspirantes Colegio GGJJ)	249	249	250	249	250
OEP Suboficiales	250	250	400	400	400
OEP Oficiales (promoción interna)	80	80	80	80	80
OEP Oficiales (acceso directo sin titulación)	70	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**

<b>EMPLEOS</b>	<b>GRUPOS<sup>56</sup></b>
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)

<sup>56</sup> A efectos retributivos.

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 2019 se incrementaron en un 2,25%, además de un 0,25% adicional a partir del 1 de julio de 2019 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, además de una subida lineal conforme al Acuerdo entre el Ministerio del Interior, Sindicatos de Policía Nacional y Asociaciones Profesionales de la Guardia Civil, suscrito el 12 de marzo de 2018, dicho incremento se aplicó en componente singular del complemento específico con un incremento de 69,24 euros/mes en los empleos de Teniente General a General de Brigada y de 138,47 euros/mes en los empleos de Coronel a Guardia Civil; igualmente se abonó de forma lineal un importe de 15,08 euros/mes en concepto de productividad 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.

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 Social<sup>57</sup> 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.

### **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 2019 fue aprobado por Resolución de 23 de abril de 2019 de la Jefatura de Asistencia al Personal. En el Plan se recogen 18 programas de ayuda, uno menos que el año anterior debido a la fusión en uno solo de los programas, el de ayuda por estudio de idiomas y el de enseñanzas universitarias.

---

<sup>57</sup> Indicador del GRI.

## **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 7.561.876,77 euros, esto es, un 99,81%.

El cuadro siguiente contiene la relación de ayudas contempladas en el Plan de 2019 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

<b>Núm.</b>	<b>DENOMINACIÓN DE LA AYUDA</b>	<b>IMPORTE MÁXIMO A PERCIBIR</b>	<b>IMPORTE CONCEDIDO</b>
	<b>ÁREA SOCIO SANITARIA</b>		
1	Discapacidad	500 €	738.930 €
2	Geriátrica	2.500 €	89.999 €
3	Personas mayores que dependan del titular	1.200 €	7.476 €
4	Tratamientos médicos	1.500 €	174.996 €
5	Hijos o hijas con necesidad específica de apoyo educativo	2.000 €	448.519 €
6	Natalidad, adopción y acogimiento	300 €	491.989 €
7	Procesos de adopción	2.500 €	7.740 €
8	Familias numerosas	265 €	560.436 €
9	Familias monoparentales con hijos o hijas	200 €	34.900 €
10	Asistencia a hijos o hijas a guardería y cuidado a domicilio	600 €	772.256 €
	<b>ÁREA DE APOYO AL BIENESTAR SOCIAL</b>		
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 públicos de transporte público ferroviario	600 €	779.000 €



Núm.	DENOMINACIÓN DE LA AYUDA	IMPORTE MÁXIMO A PERCIBIR	IMPORTE CONCEDIDO
18	Ayuda para el desplazamiento en medios de transporte marítimo colectivo	400 €	113.587 €
	ÁREA DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN		
14	Formación educativa y gastos de comedor escolar de los hijos e hijas	200 €	2.699.893 €
15	Estudio de enseñanzas universitarias oficiales cursadas por los hijos e hijas	300 €	349.979 €
16	Estudio, promoción profesional y estudio de idiomas	400 €	219.209 €
	AYUDAS EXTRAORDINARIAS		
17	Ayuda extraordinaria	3.000 €	24.000 €
<b>TOTAL IMPORTE CONCEDIDO</b>			<b>7.516.727 €</b>

A pesar de que en 2013 se redujeron prácticamente a la mitad los créditos presupuestados para el Plan de Acción Social, se ha mantenido proporcionalmente el número de personas beneficiarias de las mismas cumpliendo con los objetivos de las ayudas de acción social. En 2019 (66.307) se concedieron 2.104 ayudas menos que en el año anterior (68.411), 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 Estado<sup>58</sup>, 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 2019 no se habían aprobado, por lo que fueron prorrogados los presupuestos de 2017.

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.

### **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 más básicos para la calidad y eficacia de dicho trabajo.

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.

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.

---

<sup>58</sup> Indicador del GRI.

### 9.2.1. ACUARTELAMIENTOS

La Guardia Civil otorga una especial importancia al hecho de que sus acuartelamientos<sup>59</sup> 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 ha sido insuficiente, máxime si tenemos en cuenta que disponemos de un total de 2.561 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

	2015	2016	2017	2018	2019
Concepto 212 (millones €)	25,95	20,18	16,31	17,73	14,58

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

De la situación de los vehículos<sup>60</sup> se destaca que de los 18.974 vehículos del parque móvil, se 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 es de 11,9 años.

En el ejercicio 2019, se han recepcionado **149** vehículos.

#### VEHÍCULOS DE LA GUARDIA CIVIL

	2015	2016	2017	2018	2019
Vehículos	18.722	19.576	19.434	19.278	18.974

Fuente: Aplicación Logística Financiera Integral (ALFIL)

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 –

<sup>59</sup> Indicador del GRI.

<sup>60</sup> Indicador del GRI.

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.

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).

En diciembre de 2019 la Guardia Civil cuenta con 43.458 chalecos antibala externos (37.601 masculinos y 5.857 femeninos) y 6.204 chalecos antibala internos (5.850 masculinos y 354 femeninos) por lo que, en base a lo anterior, cabe señalar que no hay personal que, requiriéndolo, no disponga de chaleco a la hora de prestar servicio.

En el mismo sentido, hay que remarcar que la Dirección Adjunta Operativa no autoriza a los miembros de la Guardia Civil a que usen otro tipo de material que no sea el de dotación, que les facilita el propio Instituto, ya que podría no contar con la homologación pertinente, ni cumplir con las necesidades que se determinan a nivel operativo y, por tanto, no proporcionar los niveles de protección oportunos.

Los chalecos antibalas de los que dispone actualmente la Guardia Civil son idóneos, 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 2019, 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. En total 4.205.994,90 euros.

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 2.313.307,27 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 funciones<sup>61</sup>:

- 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.

---

<sup>61</sup> Indicador del GRI.

- 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.

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 (jueces y tribunales), 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/Ministra de Defensa, previa consulta con el Ministro del Interior y, en su cumplimiento, los guardias civiles dependerán de la Ministra 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 952/2018, de 27 de julio, 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)**

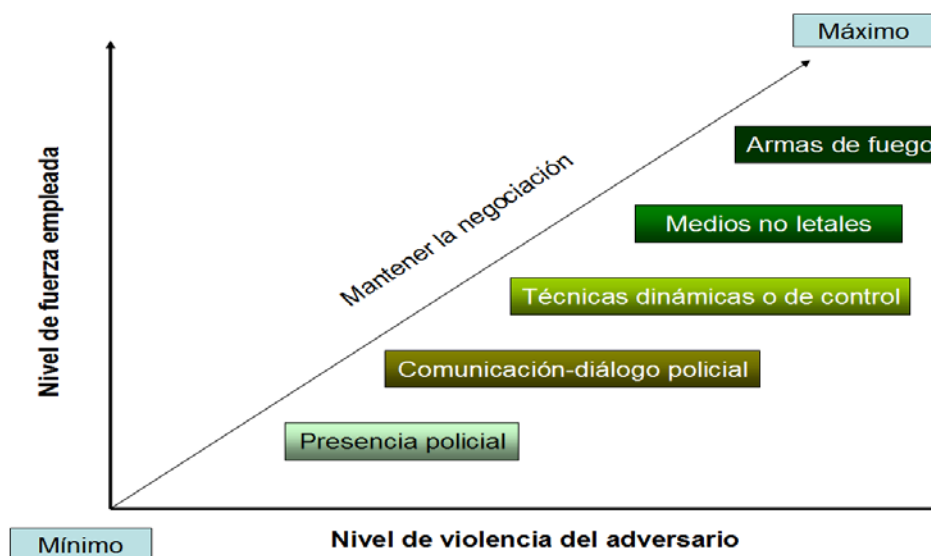
La Guardia Civil, mediante la aprobación del Sistema de Intervención Operativa (SIO) pretende garantizar tanto la formación, como el perfeccionamiento y la

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.



## NIVELES DE INTERVENCIÓN OPERATIVA



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.

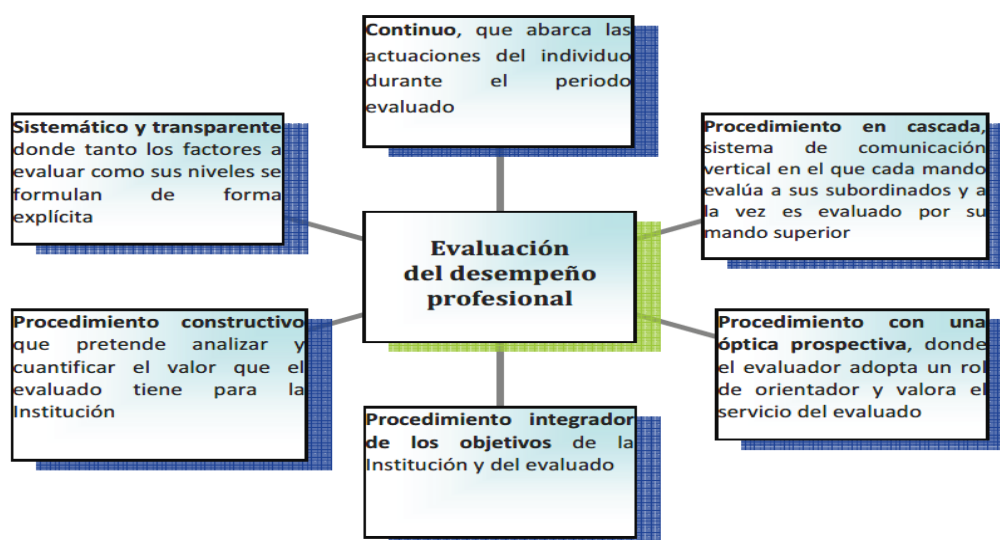
- **Sede electrónica:** En el último año hemos trasladado nuestra Sede a la plataforma de la AGE “ACCEDA” garantizando así un mejor servicio, interoperable con el resto de administraciones. Cuenta con 35 procedimientos accesibles para el ciudadano mediante CI@ve, sistema de identificación, autenticación 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 Desempeño<sup>62</sup>” 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*”.

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.

## 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

<sup>62</sup> Indicador del GRI.

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 2019, para dar cumplimiento a la normativa se ha creado 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 2019, el Delegado de Protección de Datos de la Guardia Civil, recibió 722 correos electrónicos de ciudadanos, igualmente se abrieron 124 expedientes relativos a tratamiento de datos por parte de la Guardia Civil, entre ellos 19 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

## Memoria de la Responsabilidad Social Corporativa de la Guardia Civil – 2019

de informar adecuadamente a los ciudadanos se han impartido diversas acciones formativas a las que han asistido un total de 2.394 componentes del Cuerpo.

### 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 (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

## 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<sup>63</sup> 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

---

<sup>63</sup> 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 continuarán 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 HUMANOS<sup>64</sup>**

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 ediciones<sup>65</sup> 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 que se regulan los currículos de la enseñanza de formación para la incorporación a

---

<sup>64</sup> Indicador del GRI.

<sup>65</sup> Durante el año 2019 se han llevado a cabo tres ediciones de este curso.

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 currículum 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 currículum 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**

<b>AÑO</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
<b>EFFECTIVOS</b>	<b>88</b>	<b>112</b>	<b>78</b>	<b>26</b>	<b>77<sup>66</sup></b>

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 se mantiene estable respecto a años anteriores.

#### **DATOS DE PROCESOS JUDICIALES ABIERTOS Y CONDENAS**

<b>AÑO</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Procedimientos judiciales instruidos contra personal empleado público por irregularidades en el ejercicio de sus funciones.	<b>220</b>	<b>599<sup>67</sup></b>	<b>267</b>	<b>140</b>	<b>160</b>

<sup>66</sup> Personal en situación de servicio activo o reserva que pasa a suspensión de empleo.

<sup>67</sup> Dato correspondiente a total de procesos judiciales abiertos y condenas por cualquier causa, no solo los vinculados al ejercicio de la profesión.

Condenas firmes a personal empleado público por asuntos relacionados con el servicio.	16	141	23	22	22
---	----	-----	----	----	----

## 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.

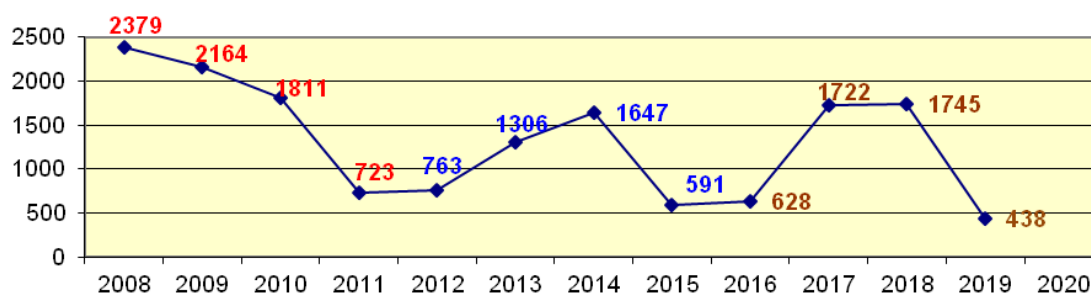
Durante el año 2019 tuvieron entrada 213 nuevas solicitudes de acceso a la información pública a través del portal de transparencia, de las cuales se han resuelto 129 concesiones, 9 denegadas, 52 inadmisiones, 4 desistimientos, 20 se han resuelto a través de la Unidad de Información de Transparencia (otros) y en 3 casos se rechazó la competencia.

### 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 2019



En 2019 se ha informado a un total de 438 iniciativas parlamentarias, lo que ha supuesto una disminución del 74,90% con respecto de las 1.745 iniciativas de 2018.

#### DESGLOSE DE LA ACTIVIDAD PARLAMENTARIA POR TIPO DE INICIATIVA 2019

TIPO DE INICIATIVA	NÚMERO	%
<b>CONGRESO</b>	<b>266</b>	<b>60,73</b>
CREACION COMISIÓN PROPOSICIÓN DE LEY	1	0,23
PROPOSICIÓN NO LEY	7	1,60
PREGUNTA ORAL	3	0,68
MOCION / INTERPELACIÓN	1	0,23
PREGUNTA ESCRITA	246	56,16
SOLICITUD DATOS / INFORMES / DOCUMENTOS	5	1,14
COMPARECENCIA	2	0,40
INFORME FISCALIZACIÓN TRIBUNAL DE CUENTAS	1	0,23
PROPOSICIÓN DE LEY		
PROPUESTA INICIATIVA EN CONGRESO		
<b>SENADO</b>	<b>172</b>	<b>39,27</b>
CREACIÓN COMISIÓN		
PROPOSICIÓN DE LEY		
MOCIÓN / INTERPELACIÓN	4	0,91
PREGUNTA ORAL	1	0,23
PREGUNTA ESCRITA	153	34,93
SOLICITUD INFORME SENADO	13	2,97
COMPARECENCIA GOBIERNO COMISIÓN SENADO		
PROPUESTA INICIATIVA EN SENADO	1	0,23
<b>TOTAL</b>	<b>438</b>	<b>100</b>

Las iniciativas parlamentarias<sup>68</sup> son de diferente temática, destacando las relacionadas con infraestructuras e inversiones, inmigración, seguidas de las de seguridad ciudadana, tráfico, temas de personal, catálogo y efectivos entre otras.

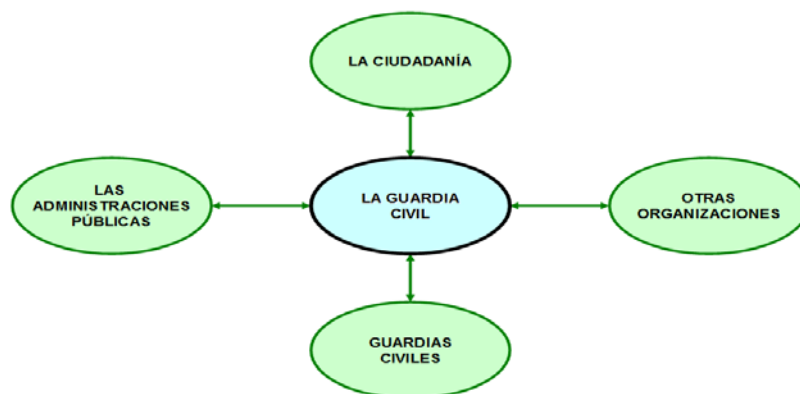
<sup>68</sup> Indicador del GRI.

DESGLOSE ACTIVIDAD PARLAMENTARIA 2019

TEMÁTICA	NÚMERO	%
ARMAS Y EXPLOSIVOS	10	2,28
CAMPO DE GIBRALTAR	4	0,91
CATÁLOGO Y EFECTIVOS	40	10,27
COMPETENCIA CNP	6	1,37
CONDECORACIONES		
CONVENIOS	3	0,69
DELITOS TECNOLÓGICOS		
DELINCUENCIA ORGANIZADA		
DESPLIEGUE	24	5,48
DESTINOS Y VACANTES		
DISCAPACIDAD		
DROGAS	6	1,37
EMUME	3	0,69
EQUIPOS ROCA	5	1,14
FORMACIÓN	2	0,46
FRONTERAS		
IGUALDAD	1	0,23
INDEPENDENCIA CATALUÑA	42	9,59
INFRAESTRUCTURAS	71	16,21
INMIGRACIÓN	19	4,34
INVERSIONES	9	2,05
LENGUAS COOFICIALES	3	0,69
MATERIAL		
MATERIAL MÓVIL	8	1,82
MATERIAL POLICIAL	11	2,51
MEMORIA HISTÓRICA MONTAÑA	4	0,91
NORMATIVA	5	1,14
OTROS	4	0,91
PERSONAL	28	6,39
RACISMO Y XENOFOBIA		
REDES SOCIALES		
RETRIBUCIONES Y PRODUCTIVIDAD		
SERVICIO ATENCION TURISTA EXTRANJERO (SATE)	1	0,23
SEGURIDAD CIUDADANA	87	19,86
SEPRONA	11	2,51
SERVICIO	3	0,69
SERVICIO AEREO		
SERVICIO MARÍTIMO	2	0,46
SIVE	1	0,23
TERRORISMO	6	1,37
TRÁFICO	13	2,97
VIOLENCIA DE GÉNERO	1	0,23
<b>TOTAL</b>	<b>433</b>	<b>100</b>

### 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 interés<sup>69</sup> 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 2019, se resumen a continuación.

#### **3.1. ACTUACIONES EN RELACIÓN A LA CIUDADANÍA**

Respecto a la ciudadanía<sup>70</sup>, 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”*.

En base a 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/sugerencias<sup>71</sup> presencialmente en cualquier acuartelamiento u oficina de la Guardia Civil<sup>72</sup>, a través de llamada telefónica, mediante escrito, correo electrónico o, a través de la sede electrónica.

<sup>69</sup> Indicador del GRI.

<sup>70</sup> Indicador GRI.

<sup>71</sup> Indicador del GRI.

<sup>72</sup> 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](http://www.guardiacivil.es/documentos/contenidos_reutilizables/direcciones_dependencias_guardia_civil.csv)



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

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](http://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 **88.239**, 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	32.710	37,06 %
Consultas presenciales	12.260	13,89 %
Consultas telefónicas	43.269	49,05 %
TOTAL	88.239	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 88.239 asuntos durante el año 2019.

- 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 43.269 llamadas del teléfono realizadas al número de atención al ciudadano 900 101 062.
- 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 177.
- Resolución de consultas relativas al ingreso en la Guardia Civil (27.218). En 2019 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.
- Resolución de consultas relativas a las pruebas para la obtención de los títulos de Instructor de Tiro y de Guarda Rural, y la recepción de instancias cuando se publican las convocatorias para realizar el examen, siendo un total de 9 y 5 respectivamente.
- 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 14 quejas, 3 sugerencias y 2 felicitaciones. A través de correo postal, fax o correo electrónico se tramitaron 142 quejas, 361 sugerencias y 66 felicitaciones, de las que tuvieron validez formal 56, 66 y 55 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 2019 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 turismo<sup>73</sup>. 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 (SATE,s).
- Desplegar patrullas mixtas con miembros del Cuerpo y de la Gendarmería Nacional Francesa, de los Carabinieri italianos, de la Guardia Nacional Republicana Portuguesa y de la Gendarmería Real Marroquí, o de otras nacionalidades desplazados a España.

<sup>73</sup> Indicador del GRI.

SERVICIOS DE ATENCIÓN AL TURISTA EXTRANJERO (SATE)

Zonas Guardia Civil	Ubicación	Números	Número personas atendidas	Número denuncias tramitadas
GRANADA	Almuñécar - Palacete de la Najarra, Avda Europa S/N	01	01	01
MÁLAGA	Cala de Mijas - Málaga, C/ Torreón número 2	01	659	529
ALICANTE	Alfaz del Pi – Avenida Oscar Esplá número 30	01	29	17
	Finestrat - Avda. de Finestrat, número 8	01	27	22
	Jávea- Puerto de Jávea	01	0	0
	Orihuela Costa – Ayuntamiento, Plaza del Oriol número 1 Urbanización Playa Flamenca	01	573	503
ISLAS BALEARES	Muro – Avda S'Albufera número 33, Playas de Muro, Urbanización Las Gaviotas	01	62	51
	Calvia–Calviá - Edificio el Casal de Peguera, C/ Pins 17 (Paguera)	01	146	53
	Calviá - Edificio Municipal, C/ Sa Porrassa 6 (Magalluf)	00	464	302
	Sant Antoni de Portmany, C/ Antonio Marino Riquer, esquina con C/ Santa Inés	01	176	164
	Santa Margarita - Plaza Ingeniero Enginyer Roca S/N (Can Picafort), Edificio Municipal	01	208	148
	Oficina Municipal del Arenal Lluçmajor	01	0	0
CANARIAS <sup>74</sup>	Santiago del Teide	01	267	249
TOTAL		12	2.612	2.039

El número de **servicios realizados** en 2019, 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 **43.056** y el número de **infracciones administrativas denunciadas** en zonas de ocio fue de **113.444**.

<sup>74</sup> Oficina SATE, creada el 02/10/2017, ubicada en dependencias de la Policía Local de Santiago del Teide (Guía de Isora).

### **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 ROCA<sup>75</sup>” (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 2019, los Equipos ROCA de la Guardia Civil han investigado 1.940 robos en explotaciones agrícolas/ganaderas.

### **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 SOCTA 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.

---

<sup>75</sup> Indicador del GRI.



Durante 2019, 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 172 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 de Religiosas Adoratrices) y Organismos y ONG,s que disponen de Planes Integrales de Asistencia.

### 3.1.5. PLAN MAYOR SEGURIDAD



El “Plan Mayor Seguridad<sup>76</sup>”, aprobado por la SES, está dirigido a la prevención y mejora de la seguridad de nuestros mayores. La implicación de guardias civiles en dicho Plan ha sido ejemplar. Se han llevado a cabo 1.462 charlas a grupos y colectivos de personas mayores, a las que han asistido un total de 33.594 personas.

Se han llevado a cabo 2.270 acciones dirigidas a la seguridad de mayores. Este gran número de entrevistas han permitido intercambiar información con organismos

relacionados con las personas mayores, de modo que se ha podido lograr una mayor seguridad de este colectivo, considerado especialmente vulnerable.

Asimismo, se han impartido un total de 13 jornadas de formación sobre el Plan y de actualización de conocimientos de seguridad ciudadana, dirigidas al personal del Cuerpo, a las que han asistido un total de 312 agentes durante 2019.

Se ha elaborado el correspondiente material divulgativo referido al Plan, habiéndose repartido 975 carteles, 54.975 trípticos, entre los colectivos e instituciones afectados por el mismo.

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

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

---

<sup>76</sup> Indicador del GRI.



### **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.

Como resultados más interesantes pueden señalarse el número anual de servicios prestado en ese entorno, 43.056, o el número de infracciones administrativas denunciadas, 113.444.

### **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 Escolar<sup>77</sup>”, 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:

---

<sup>77</sup> Indicador del GRI.

ACTIVIDADES DE CONVIVENCIA Y MEJORA ESCOLAR – 2019

ACTIVIDADES	EVOLUCIÓN	2015	2016	2017	2018	2019
Acciones en beneficio de la comunidad	75%	1.318	1.946	2.986	2.647	2.659
Acciones solidarias	-14%	180	215	140	114	121
Actividades de acercamiento a la sociedad	-47%	904	367	316	340	482
Media diaria de las reuniones mantenidas con colectivos sociales o instituciones sobre cuestiones de seguridad (número)	74%	108	367	157	160	54.639
Charlas en centros escolares	7%	12.814	16.245	12.412	12.970	13.953
Convenios o acuerdo de colaboración firmados	-13%	115	96	86	92	114

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 ciberbullying<sup>78</sup>, el grooming<sup>79</sup> o el sexting<sup>80</sup>.

### 3.1.8. LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

La lucha contra la violencia de género (VdG)<sup>81</sup> 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. Es un grave problema que, por desgracia en 2019, ha aumentado nuevamente el número de víctimas fallecidas, y asciende en total a 55 mujeres fallecidas.

<sup>78</sup> Acoso por la red con el objetivo de intimidar o ridiculizar a la víctima.

<sup>79</sup> Acercamiento de mayores a menores en la red con fines libidinosos.

<sup>80</sup> Enviar fotos o imágenes indecentes por la red con objeto de intimidar, amenazar o coaccionar a los receptores de las mismas.

<sup>81</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>o</sup> 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<sup>er</sup> 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
<b>TOTAL</b>		<b>293</b>

El compromiso de la Guardia Civil contra la violencia de género queda plasmado en los Acuerdos de Colaboración, habiéndose suscrito casi el doble con respecto a 2018.

### 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 dentro del Grupo de Delitos Telemáticos de la Unidad Central Operativa y de los Equipos de Investigación Tecnológica (EDITEs) distribuidos por España.



### 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.

La exposición bajo el título genérico “La Guardia Civil frente al Terrorismo: por la libertad, por las víctimas”, está dividida en tres partes tanto en contenido como en presentación. La primera parte o *Zona Roja*, llamada “El terrorismo y la Guardia Civil”; la *Zona Verde*, “La Guardia Civil frente al terrorismo” y la *Zona Azul*, “El triunfo de la democracia”.

Las exposiciones que tuvieron lugar durante 2019 fueron:

- Exposición “Vivir sin Miedo”, en colaboración con la Asociación de Víctimas del Terrorismo.

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 hastag #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 2019, la Guardia Civil ha participado en los siguientes actos en memoria de las víctimas del terrorismo:

- Colocación de placa en recuerdo de las víctimas mortales del atentado terrorista contra la Dirección General de la Guardia Civil el 22 de noviembre de 1988, celebrada en Madrid el 18 de febrero.
- Acto Conmemorativo en homenaje a las víctimas del 15º aniversario de los atentados del 11-M, celebrado en Madrid de 11 de marzo.
- Sesión solemne y homenaje a las víctimas del terrorismo celebrada el 27 de junio 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 corrupción<sup>82</sup> 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:

<sup>82</sup> Indicador del GRI G4-S03 Desempeño Social contra la Corrupción.



	2015	2016	2017	2018	2019
Operaciones	115	110	106	54	45

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

	2015	2016	2017	2018	2019
Personas detenidas o investigadas	543	613	686	224	219

### 3.1.12. DELITOS DE OUDIO

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 odio<sup>83</sup>” 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. 22.4<sup>84</sup>) 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

<sup>83</sup> Indicador del GRI.

<sup>84</sup> 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.

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**”, integrada orgánica y funcionalmente en el **Gabinete 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 nuevo 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, que ha contado con la participación de 1.000 alumnos. Además se han realizado otros dos cursos sobre derechos humanos y ética profesional con la participación de casi 2.500 alumnos y alumnas.
- 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 2019, 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).
- 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 organismos<sup>85</sup> 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.

---

<sup>85</sup> Indicador del GRI.

## INSTRUMENTOS DE COLABORACIÓN SUSCRITOS – 2019

ÁMBITO	NÚMERO	%
Administración Central	6	5,26
Administración Autonómica	3	2,63
Administración Provincial	12	10,53
Administración Local	41	35,96
Universidades	29	25,44
Otros Organismos e Instituciones	23	20,18
<b>TOTAL</b>	<b>114</b>	<b>100</b>

Es importante resaltar la evolución positiva de estos instrumentos jurídicos de la Guardia Civil con otras Instituciones, puesto que indica el interés de la sociedad por vincularse con nuestra Institución en diversos ámbitos de colaboración y cooperación.

### 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 Convenio Marco de Colaboración, Cooperación y Coordinación entre el Ministerio del Interior y la Federación Española de Municipios y Provincias<sup>86</sup>, en materia de Seguridad Ciudadana y Seguridad Vial, firmado el 20 de febrero de 2007.

El Convenio tiene por objeto establecer el marco normativo general que permita a la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) y 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 y de seguridad vial, 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 las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y los Cuerpos de Policía Local que actúen en un mismo término municipal.

En 2019 se suscribieron 71 Convenios de colaboración y 4 protocolos.

### 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

<sup>86</sup> Indicador del GRI.

para la realización de las obras de conservación y reparación de los acuartelamientos, dentro de las disponibilidades económico-financieras de esa Institución. En 2019 se han suscrito un total de 53 acuerdos a nivel provincial y local. En el Cuadro se muestran las Comunidades Autónomas y Diputaciones Provinciales y Ayuntamientos que han colaborado en el mantenimiento, reparación y conservación de los Cuarteles de la Guardia Civil en este año:

**INSTRUMENTOS DE COLABORACIÓN  
MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE ACUARTELAMIENTOS**

DIPUTACIÓN PROVINCIAL	AYUNTAMIENTO
León	Arévalo (Ávila)
Cáceres	Cebreros (Ávila)
Burgos	Iznalloz (Granada)
Jaén	Alcaracejos (Córdoba)
Badajoz	Hinojosa del Duque (Córdoba)
Córdoba	Santa Eufemia (Córdoba)
Granada	Villafranca de Córdoba (Córdoba)
Almería	Fuente Tójar (Córdoba)
Toledo	Fernán Nuñez (Córdoba)
Palencia	Benamejil (Córdoba)
	Montoro (Córdoba)
	Santaella (Córdoba)
	Porcuna (Jaén)
	Guadix (Granada)
	Alamedilla (Granada)
	Algarinejo (Granada)
	Bérchules (Granada)
	Campotéjar (Granada)
	Caniles (Granada)
	Montefrío (Granada)
	Cúllar (Granada)
	Gualchos (Granada)
	Colomera (Granada)
	Illora (Granada)
	Lanjarón (Granada)
	Otívar (Granada)
	Motril (Granada)
	Palos de la Frontera (Huelva)
	Almonte (Huelva)
	Aracena (Huelva)
	Moguer (Huelva)
	Rosal de la Frontera (Huelva)
	Villalba del Alcor (Huelva)
	Cortegрана (Huelva)
	Villarrasa (Huelva)
	Santa Olalla del Cala (Huelva)

**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 Pueblo<sup>87</sup> en relación con nuestra Institución.

A este respecto, hay que añadir que durante el año 2019 fueron recibidos un total de 70 nuevas Quejas e investigaciones, de las cuales se contestaron 39, y de éstas el Defensor del Pueblo declaró como conclusas 30. En los cuadros siguientes se recoge la evolución de 2019.

### EVOLUCIÓN DE LAS QUEJAS ANTE EL DEFENSOR DEL PUEBLO

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

### QUEJAS TRAMITADAS EN 2019

Promotor	Recibidas	Pendientes	Contestadas	Finalizadas
Ciudadanía	34	1	14	19
Personal GC	7	0	4	3
Oficio DP	3	0	1	2
Visita Centros de Detención DP MNPT	26	0	20	6
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>1</b>	<b>39</b>	<b>30</b>

### 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

<sup>87</sup> Indicador del GRI.

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 2.659 acciones en beneficios de la comunidad, 482 actividades de acercamiento a la sociedad y un total de 121 acciones solidarias, principalmente relacionadas con el voluntariado, las que llevaron a cabo guardias civiles.

Asimismo, tenemos que añadir que se celebraron 12.970 charlas en centros escolares, se llevaron a cabo 3.816 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 RSC<sup>88</sup> que han tenido mayor impacto a lo largo del año 2019:

### Calendario solidario en beneficio de la ONG DEBRA – Piel de Mariposa



Por quinto año consecutivo, la Guardia Civil ha colaborado con una asociación benéfica realizando un calendario solidario. En el 2019 la elegida fue la Asociación “DEBRA-PIEL DE MARIPOSA”, una ONG sin ánimo de lucro fundada en 1993 y con sede en Marbella (Málaga), aunque operativa en el resto del territorio nacional, que se encarga de ayudar a las familias y en especial a los pacientes que tienen esta grave enfermedad.

Se consiguieron vender 20.000 ejemplares entre guardias civiles, familiares y simpatizantes que con su adquisición quisieron aportar su granito de arena. La recaudación final, una vez deducidos los gastos correspondientes se elevó a casi 90.000 euros, que fueron íntegramente a paliar los gastos de dicha ONG en la ayuda a las familias y enfermos por tal enfermedad.

### 361 km en bici para ayudar a una niña con una enfermedad de corazón

El 29 de junio, Daniel Díaz, un guardia civil destinado en La Muela (Zaragoza) realizó un reto solidario con el fin de recaudar fondos a favor de Yara, una niña de 8 años que padece una disfunción cromosómica que le afecta al corazón y espina bífida. Una enfermedad por la que padece problemas graves de salud teniendo un grado de discapacidad de casi el 50 %, requiriendo la atención y cuidados permanentes por parte de sus progenitores.

<sup>88</sup> Indicador del GRI.





### [Campaña de ayuda para los damnificados de la zona del Levante por el temporal](#)

Tras las inundaciones ocurridas por la *DANA* en la zona del Levante el pasado mes de septiembre de 2019, la Asociación Guardias Civiles Solidarios (AGCS) puso en marcha una campaña de ayuda para reunir alimentos y material de limpieza para ser trasladados hasta la zona del desastre.

Se lograron recoger 25.440 productos alimentarios, 1.759 caldos y sopas, así como 67 útiles de limpieza.

El Ayuntamiento de Los Alcázares (Murcia) remitió una carta a la Asociación de Guardias Civiles Solidarios trasladando su profundo agradecimiento por la ayuda recibida.

### [63 alumnos del Colegio de Guardias Jóvenes “Duque de Ahumada” de Valdemoro, nuevos donantes de médula](#)



63 alumnos del Colegio de Guardias Jóvenes “Duque de Ahumada” de Valdemoro, desde el 28 de octubre, se han unido a la red de donantes del Tour Equipo Médula que promueve el Centro de Transfusión de la Comunidad de Madrid.

La jornada se inició con una charla informativa en el salón de actos a los 425 alumnos del Centro. Posteriormente, en el espacio que se

había habilitado con camillas, las enfermeras extrajeron muestra de sangre a quienes ya habían decidido inscribirse como nuevos donantes.

### [Recogida de juguetes en el Puesto de Arévalo \(Ávila\) para ayudar a niños enfermos de cáncer](#)



Los guardias civiles del Puesto de Arévalo (Ávila) han recogido más de 1.600 efectos como juguetes, menaje para el hogar, objetos decorativos, libros, CDs, DVDs, etc., para un mercadillo solidario que se celebró en Salamanca entre los días 10 y 19 de diciembre de 2019. El dinero recaudado se destinó a la Asociación de Padres, Familiares y Amigos de Niños Oncológicos de Castilla y León (PYFANO) que tiene su sede en la capital salmantina.

### Campaña de recogida de material para hospitales “175 años, 175 ilusiones”

La Guardia Civil de Aragón ha llevado a cabo una campaña de recogida de material didáctico, bajo el lema “175 años, 175 ilusiones” que ha sido entregado a los centros hospitalarios Miguel Servet y Lozano Blesa de esta capital aragonesa. Entre el material recopilado se encuentran libros, juegos de mesa, útiles de escritorio y otros objetos, que serán utilizados en las aulas didácticas de las que ambos centros disponen para la enseñanza y entretenimiento de los menores mientras se hallan hospitalizados.



### **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](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, se han publicado un total de 23, pudiendo acceder 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/iniciativas_en_marcha.html)

[http://www.intranet.gc/export/sites/guardiaCivil/es/institucional/responsabilidad\\_social\\_corporativa/iniciativa\\_solidaria/index.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*<sup>89</sup> 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.
- 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.
- Premios *Duque de Ahumada a la Seguridad Corporativa* con el objetivo de reconocer el mérito de aquellas corporaciones que destaquen por su atención

---

<sup>89</sup> Indicador del GRI.



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.

### 3.3.2. CAMPAÑAS DE COLABORACIÓN DE LA AGRUPACIÓN DE TRÁFICO CON ONGs PARA SENSIBILIZAR A LOS CONDUCTORES



No menos importante es el hecho que la Agrupación de Tráfico de la Guardia Civil, en el marco de la Dirección General de Tráfico (DGT), realiza campañas preventivas de concienciación de conductores.

Un año más la Federación Nacional de Asociaciones de Lesionados Medulares y Grandes Discapacitados Físicos (ASPAYM) colaboró realizando la Campaña de control para luchar contra las distracciones al volante. Esta

fundación tiene el compromiso y la responsabilidad de fomentar acciones que ayuden a prevenir los accidentes de tráfico y es por ello que, desde 2007, colabora con la DGT de una manera activa con voluntarios que acompañan a los agentes de tráfico encargados de realizar los controles, trasladando el mensaje común y reforzando con su presencia, las consecuencias y secuelas irreversibles que producen.

Las provincias donde ASPAYM ha colaborado en esta campaña son Albacete, Asturias, Oviedo, Palma de Mallorca, Ávila, Valladolid, Burgos, León, Palencia, Las Palmas de Gran Canaria, Córdoba, Cuenca, A Coruña, Lugo, Granada, Jaén, Madrid, Málaga, Murcia, Toledo, Sevilla, Alicante, Castellón y Valencia.

Asimismo, la Guardia Civil colabora puntualmente (mediante charlas, apoyos en jornadas,...) con otras asociaciones de víctimas de accidentes de tráfico tales como “STOP ACCIDENTES”, “ASOCIACIÓN DÍA”, “ADA”, entre otras.

Se han realizado diversas charlas de seguridad vial en:



- Colegios y centros educativos con el objetivo de concienciar a los jóvenes y sus familias.
- Ejército, dirigido a miembros destinados en organismos y bases militares de los ejércitos de Tierra, Armada y Aire.

- Empresas privadas en las cuales se imparte formación para mejorar la seguridad vial de los empleados.
- Centros de Mayores para mejorar la seguridad vial de las personas mayores en sus desplazamientos a pie.
- Clubes ciclistas y moteros que desean actualizarse sobre las normas de tráfico.

La emisión en la cadena DISCOVERY MAX de la 2ª temporada del programa “Control de carreteras”, realizado por la productora CROPTV, en el cual se abordan el trabajo realizado por la Agrupación de Tráfico de la Guardia Civil y sirve para sensibilizar al ciudadano sobre la seguridad vial y el cumplimiento de las normas de tráfico.



El 29 de junio de 2019, la Escuela de Tráfico de Mérida, en colaboración con la Asociación Moto y Vida, organizó un curso denominado “Curso de Conducción Segura de Motocicletas” para personal ajeno a la Guardia Civil, en el que participaron 50 personas, y cuyos beneficios, producto de la inscripción de la matrícula, fueron destinados a la Asociación Española del ELA.

#### **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 Civil<sup>90</sup>; y finalmente, la 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.

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 2018.

### **OFICINA DE ATENCIÓN AL GUARDIA CIVIL CONSULTAS**

---

<sup>90</sup> Indicador del GRI.

CONSULTAS TOTALES	HOMBRE	MUJER	CONSULTAS TELEFÓNICAS	PRESENCIAL	ESCRITA
5.199	4.785	414	4.562	155	482

Los temas que más preocuparon durante 2019 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 Civil<sup>91</sup>, 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.

<sup>91</sup> Indicador del GRI.



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 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.*

Con motivo de las elecciones de vocales en representación de miembros de la Guardia Civil que forman parte del Consejo, en el año 2017 se celebró un Pleno extraordinario para gestionar dicha convocatoria. Con respecto a las elecciones que se celebraron en 2013, en esta ocasión, se han habilitado más del doble de puntos de votación (816 frente a los 428 de 2013) y se ha dispuesto de dos días, el 24 y 25 de octubre, frente a un solo día en las elecciones pasadas.

Lo más relevante de este proceso ha sido la apuesta firme y decidida de la Dirección General por alcanzar mejores cotas de participación. Para ello, junto a darle la mayor publicidad y visibilidad posible al proceso, se incorporaron dos importantes novedades: la fijación de un periodo de votación presencial de dos días, y la disposición de un despliegue de 816 puntos de votación entre ambos días (412 el día 24 y 404 el día 25), lo que supone 555 puntos diferentes respecto de los 428, en una única jornada de votación, de las elecciones de 2013.

Como resultado de tales esfuerzos, se ha constatado que la participación en las elecciones de 2017, (34.123 electores, que suponen un 41,93% de participación), ha sido la mayor en la historia del actual Consejo, y abrumadoramente superior a los

comicios de 2013, en las que votaron 24.663 electores, lo que ha supuesto más de 13 puntos porcentuales de participación respecto al entonces 28,20% (en 2009 fue del 34,62%).

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 2019, en el ámbito del Consejo de la Guardia Civil, se celebraron cuatro sesiones de Pleno Ordinario, 1 Sesión de Pleno Extraordinario, 4 Comisiones de Normativa y Estatuto Profesional, 4 Comisiones de Riesgos Laborales y Aspectos Relacionados, y 4 Comisiones Preparatorias; se emitieron 18 certificaciones de normas y se tramitaron un total de 6.379 propuestas y sugerencias de miembros de la Guardia Civil.

## 4. CALIDAD DE LOS SERVICIOS

Para su análisis durante 2019 se han considerado los siguientes programas del Real Decreto 951/2005, las Cartas de Servicios<sup>92</sup> y las Quejas y Sugerencias.

**4. INDICADORES DE SEGUIMIENTO**

Para el conveniente seguimiento del nivel de calidad de los servicios que la Guardia Civil presta al ciudadano, se establecen los siguientes indicadores:

- Número de dependencias oficiales que cuentan con un área de atención al ciudadano no superior a las 24 horas del día, los 7 días de la semana.
- Medio diario de las reuniones mantenidas con colectivos sociales o instituciones sobre cuestiones de seguridad.
- Media diaria de los servicios de patrulla realizados para dar protección a la ciudadanía.
- Número anual de pruebas de actuación y cursos realizados en materia de seguridad vial.
- Número anual de auxilios y rescates realizados en situaciones de urgencia y/o necesarias.
- Número de Puntos de Atención Especializada (PAE) existentes para atender a las necesidades de los colectivos más vulnerables.
- 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.
- Número anual de acciones informativas o divulgativas orales en materia de seguridad dirigidas a la ciudadanía.
- Número de reuniones mantenidas con organismos públicos y entidades privadas dedicadas a la protección del medio ambiente.
- Porcentaje de quejas, sugerencias y felicitaciones contestadas en un máximo de 18 días hábiles.
- Porcentaje de contestaciones por escrito efectuadas por la Oficina de Información y Atención al Ciudadano en un plazo inferior a 5 días hábiles.
- Medio 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.

En cuanto al seguimiento de los compromisos e indicadores, en el primer trimestre de cada año, la Guardia Civil informará al Ministerio del Interior del grado de cumplimiento de los indicadores, de las medidas correctoras adoptadas y de los medios de subsanación aplicados durante el ejercicio anterior, así como los resultados de años anteriores comprendidos en esta carta.

**5. MEDIDAS DE SUBSANACIÓN**

Si el usuario considera que no se han cumplido los compromisos declarados en la presente Carta, se podrán formular las reclamaciones oportunas bien dirigiéndolas a la Unidad responsable señalada en el punto 6.2., mediante escrito o correo electrónico, bien empleando el formulario electrónico de quejas y sugerencias disponible tanto en la Sede Electrónica como en la página web del Ministerio del Interior (<http://www.mir.es>).

El reconocimiento de las reclamaciones por incumplimiento de los compromisos declarados en esta Carta, corresponderá al Director General de la Guardia Civil. Como medida de subsanación ante el incumplimiento de los compromisos declarados en esta Carta, se contestará por escrito al reclamante, bien por correo postal o medios electrónicos según preferencia expresada por éste, de la causa o causas que provocaron el incumplimiento y de la ejecución, en su caso, de las medidas pertinentes para evitar su repetición.

Según el artículo 9.c) del Real Decreto 951/2005, en ningún caso dará lugar a responsabilidad patrimonial por parte de la Administración.

**6. UNIDAD RESPONSABLE**

La unidad responsable de la presente Carta de Servicios es el Gabinete Técnico de la Guardia Civil.

- Teléfono: 91 514 60 48.
- Fax: 91 514 60 34.
- Correo electrónico: [dg-gabinete tecnico@guardiacivil.org](mailto:dg-gabinete tecnico@guardiacivil.org)
- Dirección postal: C/ Guzmán el Bueno, 110. Edificio I, 3ª planta, 28.071 - Madrid.

**CARTA DE SERVICIOS DE LA GUARDIA CIVIL**

**2019-2021**

### 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.

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. 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 de los compromisos adquiridos, según la actualización de la Carta de Servicios de la Guardia Civil aprobada 2015<sup>93</sup>, se refleja en el Cuadro de Seguimiento siguiente:

<sup>92</sup> Indicador del GRI.

<sup>93</sup> Los compromisos son relativos a la Carta de 2015 al haberse aprobado la actual una vez iniciado el ejercicio de 2019.

<b>CUADRO DE SEGUIMIENTO DE LA CARTA DE SERVICIOS GUARDIA CIVIL AÑO 2019</b>					
<b>MINISTERIO DEL INTERIOR ÓRGANO U ORGANISMO: Dirección General de la Guardia Civil</b>					
<b>UNIDAD O SERVICIO: Guardia Civil</b>					
<b>COMPROMISO</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>VALOR</b>	<b>LOGRO</b>	<b>CAUSAS</b>	<b>MEDIDAS</b>
Mantener nuestro despliegue territorial como máxima expresión de la proximidad y cercanía al ciudadano. En concreto con nuestras 215 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	<b>220</b>	<b>100%</b>	Cumplida la meta propuesta para el ejercicio	
Mantener una media de 20 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	<b>150</b>	<b>100%</b>	Cumplida la meta propuesta para el ejercicio	
Reforzar el servicio preventivo como principal herramienta de protección de la ciudadanía, realizando un número superior a los 4.000 servicios de patrulla diarios.	Media diaria de los servicios de patrulla realizados para dar protección a la ciudadanía	<b>7.365</b>	<b>100%</b>	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	<b>6.693.376</b>	<b>100%</b>	Cumplida la meta propuesta para el ejercicio	
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 145.000 auxilios y rescates.	Número anual de auxilios y rescates realizados en situaciones de urgencia y/o necesidad	<b>251.402</b>	<b>100%</b>	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 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	Número de Puntos de Atención Especializada (PAE) existentes para atender a las necesidades de los colectivos más vulnerables	<b>269</b>	<b>99,8%</b>	El número de PAE,s ha disminuido con motivo de los procesos de reestructuración de los Equipos Territoriales de Policía Judicial (ETPJ). No ha supuesto	

<b>CUADRO DE SEGUIMIENTO DE LA CARTA DE SERVICIOS GUARDIA CIVIL AÑO 2019</b>					
<b>MINISTERIO DEL INTERIOR    ÓRGANO U ORGANISMO: Dirección General de la Guardia Civil</b>					
<b>UNIDAD O SERVICIO: Guardia Civil</b>					
<b>COMPROMISO</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>VALOR</b>	<b>LOGRO</b>	<b>CAUSAS</b>	<b>MEDIDAS</b>
Internet.				pérdida de potencial.	
Mantener el número de 92.000 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	<b>611.673</b>	<b>100%</b>	Cumplida la meta propuesta para el ejercicio	
Realizar un mínimo de 8.000 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	<b>15.415</b>	<b>100%</b>	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	<b>98,35%</b>	<b>98,35%</b>	Prácticamente se ha cumplido la meta propuesta para el ejercicio.	
Contestar por escrito, en un plazo inferior a cinco días 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.	Porcentaje de contestaciones por escrito efectuadas por la Oficina de Información y Atención al Ciudadano en un plazo inferior a 5 días hábiles	<b>100%</b>	<b>100%</b>		
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	<b>10,04</b>	<b>100%</b>	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 2019:

<b>CUADRO DE SEGUIMIENTO DE LA CARTA DE SERVICIOS INTERVENCIÓN ARMAS Y EXPLOSIVOS AÑO 2019</b>					
<b>MINISTERIO DEL INTERIOR ÓRGANO U ORGANISMO: Dirección General de la Guardia Civil</b>					
<b>UNIDAD O SERVICIO: Intervención Central de Armas y Explosivos (ICAE)</b>					
<b>COMPROMISO</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>VALOR</b>	<b>LOGRO</b>	<b>CAUSAS</b>	<b>MEDIDAS</b>
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	<b>336</b>	<b>100%</b>	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	<b>3</b>	<b>100%</b>	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.	<b>23.544</b>	<b>100%</b>	Cumplida la meta propuesta para el ejercicio. Inspecciones realizadas SGAE y SIGO.	
Mantener un mínimo de	Número de	<b>56</b>	<b>100%</b>	Cumplida la	

<b>CUADRO DE SEGUIMIENTO DE LA CARTA DE SERVICIOS INTERVENCIÓN ARMAS Y EXPLOSIVOS AÑO 2019</b>					
<b>MINISTERIO DEL INTERIOR ÓRGANO U ORGANISMO: Dirección General de la Guardia Civil</b>					
<b>UNIDAD O SERVICIO: Intervención Central de Armas y Explosivos (ICAE)</b>					
<b>COMPROMISO</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>VALOR</b>	<b>LOGRO</b>	<b>CAUSAS</b>	<b>MEDIDAS</b>
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.	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.			meta propuesta para el ejercicio. 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	<b>94,40%</b>	<b>94,40%</b>	Prácticamente se ha cumplido la meta propuesta para el ejercicio.	
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.	<b>105</b>	<b>100%</b>	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	<b>36</b>	<b>100%</b>	El año pasado en algunas Comandancias no se realizaron subastas, al no existir un máximo de armas a subastar.	



Mediante Resolución de 7 de octubre de 2016, de la Subsecretaría del Ministerio del Interior, se aprobó la **Carta de Servicios de la Intervención de Armas y Explosivos de la Guardia Civil**<sup>94</sup>. 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 tanto en el denominado **“lectura fácil”** como en lengua de signos española, posibilitando el mejor y mayor acceso a esta información.

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 Sugerencias<sup>95</sup> que aquí se exponen, son obtenidos del Informe Anual de la 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 2019 se recibieron 1.151 quejas y el 94,87% 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 126, lo que supone un incremento del 306,45% con respecto a las de 2018 que fueron 31, y las cartas de felicitación y agradecimiento fueron 1.823. Estas últimas superan en número a las quejas presentadas, siendo un factor de satisfacción y estímulo en la labor desarrollada por agentes.

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.

## 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 2019 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](https://www.guardiacivil.es/es/servicios/Procedimientos_administrativos/index.html)

## 6. CONTRATACIÓN PÚBLICA SOCIALMENTE RESPONSABLE

La Contratación Pública Socialmente Responsable<sup>96</sup> (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 pública<sup>97</sup>, 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.

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

---

<sup>96</sup> Indicador del GRI.

<sup>97</sup> Indicador del GRI.

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](http://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, que no tiene nada que ocultar. 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 2019 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 y 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 2019 los 2.168.224 seguidores, y subidos un total de 4.447 fotos y videos.

En total, al finalizar el año 2019, entre los cuatro perfiles oficiales de las redes sociales mencionadas, la Guardia Civil contaba con 2.169.454 seguidores.

En concreto, la cuenta oficial @guardiacivil en la red social Twitter, contaba con 1.450.497 seguidores a fecha 31-12-2019, frente a los poco más de 570.000 del año 2016, habiendo experimentado un notable ascenso. Los principales hashtag (#) con los que se ha difundido información concreta de interés institucional han sido #SeguridadInternet, #AlliDondeNosNecesites, #VeranoSeguro, #175AñosATuLado, #QueNoTeEngañen, así como los de las diferentes especialidades del Cuerpo.

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.

### **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 comunicación<sup>98</sup>. 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 2019.

---

<sup>98</sup> Indicador del GRI.



## TOTAL DE SOLICITUDES EFECTUADAS 6.212

### POR TIPO DE TRABAJO PERIODÍSTICO

	INFORMACIÓN	REPORTAJE	ENTREVISTA	FILMACIÓN FOTOGRAFÍA
Número	5.214	568	324	106

### POR TIPO DE MEDIO DE COMUNICACIÓN

	PRENSA	RADIO	TELEVISIÓN	AGENCIAS	DIGITALES
Número	729	319	2.943	638	1.583

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 2019 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](http://www.guardiacivil.es)), así como en la Intranet corporativa.

### ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN

	NOTAS DE PRENSA	ACTIVIDADES INSTITUCIONALES
Número	324	175

### 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 los medios de mayor audiencia a nivel nacional, se han dado los siguientes resultados en términos de apariciones:

### PRENSA ESCRITA

MEDIO	APARICIONES
EL PAÍS	796
EL MUNDO	847
LA RAZÓN	731
ABC	1.005
Prensa escrita más representativa (CCAA)	11.802



TOTAL	15.181
-------	--------

Este año se han 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 10.951 en 2019.

### TELEVISIÓN

MEDIO	APARICIONES
TVE	1.526
ANTENA 3	1.891
TELECINCO	1.848
CUATRO	336
LA SEXTA	1.971
MEDIOS CCAA	3.379
TOTAL	10.951

Sin embargo, ha aumentado la presencia en 2019 de noticias sobre Guardia Civil en radio, de 6.839 apariciones registradas en 2018 se han contabilizado un total de 9.191 en 2019.

### EMISORAS DE RADIO

MEDIO	APARICIONES
RNE	2.019
SER	1.528
COPE	1.702
ONDA CERO	1.433
OTRAS	2.509
TOTAL	9.191

#### 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 2019 de manera considerable, atendiendo a más de 130.295 solicitudes de información por vía telefónica, realizando 2.067 reportajes y 4.589 entrevistas con diferentes medios de comunicación; 16.223 filmaciones y/o fotografías, publicando 8.360 notas de prensa, 41.675 recortes de prensa y confeccionando 1.408 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 ORIS.

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.

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 2019 la utilización de la Imagen “Guardia Civil” ha requerido además el asesoramiento de ORIS en 128 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 45 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 electrónico<sup>99</sup>, circulares e instrucciones, notas y boletines informativos, cartas, notas de prensa, cartas de servicio, tabloneros 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

	2015	2016	2017	2018	2019
Reuniones (número)	20.828	14.010	12.046	11.968	13.248

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 principales modificaciones normativas, logísticas de servicio que les afectan (los conocidos como “Comunicando e informando”).

### INFORMACIÓN POR INTRANET

	2015	2016	2017	2018	2019
Novedades	616	617	705	756	803
Comunicando e informando	13	13	14	12	8

<sup>99</sup> Indicador del GRI.

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.

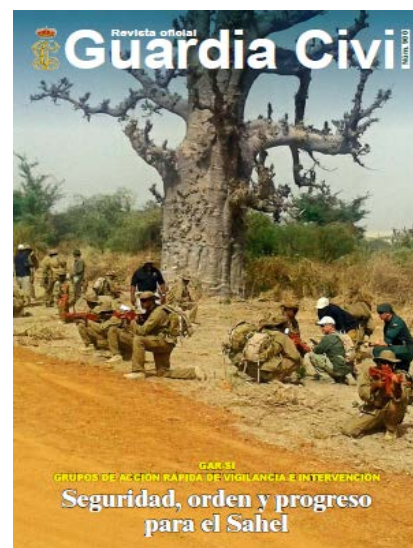
Las redes sociales, donde disponemos de la cuenta @EleccConsejoGC, donde se traslada información sobre las principales actividades y reuniones del Consejo de la Guardia Civil, sus comisiones y grupos de trabajo, @comiteigualdadgc, en la cual analizamos y publicamos los progresos que se producen en materia 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, desde mayo de 1944, una publicación de carácter profesional cuyos contenidos son específicos y dirigidos a todos los integrantes del Cuerpo.

A lo largo de 2019, se han publicado doce números mensuales con una tirada de más de 170.000 ejemplares. Divididas por bloques y géneros periodísticos, suponen la realización de los siguientes cometidos:

Asuntos con alto valor informativo para el personal de Guardia Civil (principales modificaciones normativas, logísticas o de servicio que les afectan; anuncios sobre cursos, comisiones de servicio, ayudas de carácter social, etc.), temas que preocupan a nuestro personal de cara a la mejor prestación del servicio a la ciudadanía, así como novedades y artículos sobre actividades institucionales o sobre los principales servicios desarrollados por la Institución, son algunos de los contenidos de la Revista Oficial del Cuerpo. Igualmente contamos con diversas secciones con un



marcado contenido humanitario, social y solidario a través de las cuales se apoyan las iniciativas puestas en marcha por los guardias civiles, bien de forma individual, bien de forma colectiva, encuadradas en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa.

En 2019 se ha completado la digitalización de su archivo histórico en colaboración con el Centro de Análisis y Prospectiva. Un proceso laborioso que está siendo posible, en parte, gracias al convenio que esta DGGC ha suscrito con Plena Inclusión Madrid.

Sería imposible destacar sobre las demás alguna sección, reportaje o entrevista publicados a lo largo de este año en la revista del Cuerpo, pues todos son realizados con el máximo rigor, profesionalidad y, por qué no decirlo, con el mayor cariño; pues en general se trata de escribir sobre la labor que los compañeros han realizado, de sus logros profesionales y personales, o de la visión que sobre ellos tienen personajes destacados de la sociedad.

Merecen especial mención los hitos conmemorativos del 75º Aniversario de la Revista Oficial del Cuerpo:



- Se organizó una Jornada sobre Comunicación Corporativa en el ámbito de la Seguridad en colaboración con la UNED de La Rioja y el IUISI-GC en la que participaron los directores de publicaciones oficiales como la Revista Policía, la Revista Española de Defensa, la Revista Viajar, periodistas y profesorado de la Universidad San Jorge de Zaragoza, así como los oficiales de enlace de la GNF y el Arma dei Carabinieri.

- En colaboración con el Área de Publicaciones del Ministerio del Interior también se ha publicado un libro sobre el 75º aniversario de la Revista Oficial

Guardia Civil (250 ejemplares).

- Para conmemorar esta efeméride también se ha publicado un artículo en la Revista Cuadernos de la Guardia Civil.

## 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.



- Reducir 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.



- Incrementar el compromiso y participación activa 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.

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.

Para 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 analizan 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

	2015	2016	2017	2018	2019
Proyectos I+D+i en que participa la GC	13	8	29	19	23
Gasto en innovación tecnológica (€)	1.435.767	1.145.431	2.588.412,21	328.569,09	406.447,51

Se indican los proyectos en estado de ejecución de los proyectos de I+D+i en el ejercicio de 2019, significando el año de convocatoria y el detalle objeto del proyecto.

### PROYECTOS INNOVACIÓN + DESARROLLO + INVESTIGACIÓN

PROYECTO	LLAMADA	DETALLE DEL PROYECTO
CLOSEYE	FP7-2012	Validación Pre-Operacional de nuevas herramientas y soluciones de vigilancia de fronteras.
EUCISE	FP7-2013	Banco de Pruebas Europeo compartiendo información marítima
EWISA	FP7-2013	Implantar plataforma de colaboración común y de intercambio de información para la detección y prevención de la delincuencia organizada que utiliza Internet.
TARGET	H2020-2014	Tiene por objetivo el desarrollo de una Plataforma de realidad virtual y aumentada para implementar diferentes escenarios de instrucción de las FFyCCSE.
LAW TRAIN	H2020-2014	Análisis de interrogatorios internacionales.
ASGARD	H2020-2015	Herramientas e infraestructura para la fusión, el intercambio y el análisis de grandes conjuntos de datos, incluidos los datos generados de ciberdelitos para la investigación forense.
MESMERISE	H2020-2015	Desarrollo de un escáner mejorado no-intrusivo (a distancia).
DANTE	H2020-2015	Detección y análisis de contenido relacionado con el terrorismo en Internet.
ALFA	H2020-2016	Detección de aviones en vuelo bajo en el espacio aéreo próximo al litoral.
ENTRAP	H2020-2017	Protocolo para detección de explosivos, mediante métodos de evaluación, identificación de países emergentes y nuevas contramedidas.
MARISA	H2020-2018	Proporcional en el ámbito marítimo, dentro del contexto CISE, un conjunto de herramientas procedentes de la fusión de los datos de internet y de las redes sociales.

PROYECTO	LLAMADA	DETALLE DEL PROYECTO
MINDb4ACT	H2020-2019	El proyecto prioriza sobre: el conocimiento y la experiencia en la toma de decisiones; mejorar en el campo el reclutamiento de terroristas, el uso de grandes volúmenes de datos.
RED-ALERT	H2020-2020	El objetivo es recopilar, procesar, visualizar y almacenar datos relaciones con grupos terroristas.
MARINE-EO	H2020-2021	Desarrollo y validación de dos conjuntos de servicios de observación de la Tierra para monitorización y seguridad marítimos, a partir de datos de Copernicus. Un conjunto se centra en vigilancia y seguridad marítima.
I-LEAD	H2020-2022	Abordar la incapacidad de los grupos profesionales de las agencias en aplicación de la ley (LEA) para definir sus necesidades de innovación. 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.
MEDEA	H2020-2017	Fortalecer los aspectos de inteligencia y visión estratégica en flujos y presiones migratorias y crimen organizado y terrorismo transfronterizo.
COSMIC	H2020-2017	Nuevos sistemas tecnológicos de identificación de sustancias ilícitas en contenedores.
BROADWAY	H2020-2017	Próxima generación del sistema interoperable de comunicación de banda ancha por radio.
CIVILNEXT	H2020-20	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	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	Análisis y estudio de las nuevas tecnologías de información y comunicación.
AIDA	H2020-2019	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.
INFINITY	H2020-2019	La ambición de Infinity es convertirse en un proyecto insignia contra las 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, las transmite al CDTI para que las pueda adquirir en forma de servicios de I+D, dando como resultado 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.

## **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](http://www.guardiacivil.es/es/institucional/Cuadernos_de_la_Guardia_Civil/index.html).

En 2019 se han publicado los números 58 y 59, además del especial del 175º Aniversario de la Guardia Civil, publicado en formato epub-digital, y los números han sido altamente divulgados tanto vía interna como externa, con un incremento del volumen de 6.000 a 7.100 consultas y descargas, lo que supone un aumento de un 20% respecto del año 2018.

El Centro de Análisis y Prospectiva, en alianza con la Academia de Oficiales de la Guardia Civil, dispone de un biblioteca on-line en Internet, que sigue todos los criterios de biblioteconomía marcados para las Administraciones Públicas. Surgió de la participación del CAP en el proyecto piloto KOHA/KOBLI de mecanización de bibliotecas de la Administración General del Estado, impulsado y liderado por el Ministerio de Cultura. Se accede a través del siguiente enlace: <http://bibliotecasgc.bage.es/>. Este enlace también cuenta con acceso desde la intranet del cuerpo. El número de catalogaciones realizados en 2019 asciende a 824. El valor de esta base es que los documentos catalogados son seleccionados por personal del CAP, siguiendo criterios de interés y calidad. Desde enero de 2015 está efectiva la gestión de la biblioteca conjunta entre la del CAP y la de la Academia de Oficiales de Aranjuez, pudiendo acceder a través del enlace: <http://biblioteca.guardiacivil.es/>.

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
BOLETINES REALIZADOS	104	88	61	33

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 2019, como novedad, se han elaborado dos nuevas guías:

- *Seguridad en América Latina.*
- *Igualdad Conjunta.*

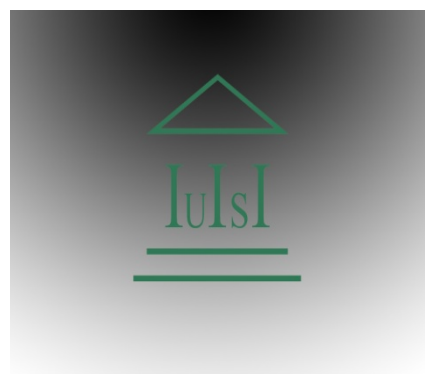
Continuando con la difusión de Cultura de Seguridad, es preciso reseñar la labor que se realiza a través del **Instituto Universitario de Investigación en Seguridad**

**Interior** (IUISI), formado por la Guardia Civil y la UNED. A través del mismo se desarrollan anualmente aproximadamente una quincena de actividades (cursos, jornadas, talleres y seminarios) en materias de seguridad, destacando actividades ya de carácter histórico como el Seminario Duque de Ahumada, o la celebración en 2019 del quinto Curso de Verano de la Guardia Civil. Jornadas 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 con el IUISI, o colaborando y respondiendo a llamadas de otras organizaciones. Así entre las principales actividades llevadas a cabo durante 2019 destaca:

A través del IUISI:

- V Curso de Verano de la Guardia Civil. Inteligencia y seguridad. Las iniciativas de seguridad en la Unión Europea: un frente común frente a la amenaza yihadista.
- Colaboración con IUISI en la organización de todas las actividades, en materia protocolaria, atención a ponentes, así como la gestión y edición de los Documentos ISI-e.
- Elaboración de compendios – resumen y de conclusiones de los seminarios en los que colabora o participa el CAP.
- Difusión interna de actos, jornadas, cursos y seminarios de interés ajenos a la Guardia Civil, de interés para diversas unidades.
- Punto de contacto hacia Universidades para potenciar la participación de miembros del Cuerpo como ponentes en diferentes acciones, colaboraciones en proyectos de investigación.
- V Jornada de igualdad “Empoderamiento de las mujeres y seguridad interna”.
- II Curso de Verano UIMP, “Desafíos de las políticas públicas ante las ciberamenazas”.
- Tardes de IUISI. Tertulia con Maite Pagazaurtundúa.



Asimismo, el CAP y el IUISI han desarrollado otras actividades como la gestión de la cuenta de Twitter del IUISI. Con más de 3.000 seguidores, lo que supone un aumento de más del 20% con respecto al año anterior. Además, el CAP cuenta con acceso como “publicador” a la nueva página web del IUISI, donde se alojan enlaces de Fuentes Abiertas de este Centro. La difusión interna de actos, jornadas, cursos y seminarios de interés ajenos a la Guardia Civil, de interés para diversas unidades; o 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 2019 la Dirección General de la Guardia Civil ha desarrollado la I 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/>).

También se ha realizado el Curso de Verano “La Guardia Civil ante las amenazas globales a la seguridad. Escenarios de colaboración en inmigración, medio ambiente y ciberseguridad”. Santa Cruz de Tenerife, 23 a 25 de julio.

En 2019, conmemorando el 175 aniversario de la creación de la Guardia Civil, el Centro Universitario de la Guardia Civil (CUGC) organiza un Curso de Verano de la Guardia Civil en Santa Cruz de Tenerife, en esta iniciativa además del CUGC y del Gabinete Técnico de la DGGC, colaboran la Dirección Adjunta Operativa, la Jefatura de Enseñanza, la Zona de Canarias y la Comandancia de Santa Cruz de Tenerife, todos de la Guardia Civil, además de otras instituciones como la Comunidad Autónoma de Canarias, el Cabildo Insular de Tenerife, la Universidad de la Laguna, la Universidad Carlos III de Madrid, asociaciones y entidades empresariales.

Este Curso de Verano de la Guardia Civil se presenta como un foro de encuentro para todos aquellos interesados en temas de actualidad relacionados con la Seguridad, donde tendrán también la oportunidad de presentar y difundir sus trabajos de investigación (comunicaciones escritas) en las “actas del Curso de Verano”.

Los objetivos del Curso de Verano son:

- Conmemorar el 175 aniversario de la Guardia Civil, y conocer la trayectoria histórica de la Guardia Civil en Canarias.
- Analizar tres ámbitos de la Seguridad Nacional desde el punto de vista geopolítico, de Guardia Civil y social.
- Debatir sobre los ámbitos de la Seguridad Nacional.
- Promocionar la cultura de seguridad.

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.



## 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.

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, ha tomado parte activa en diversos ámbitos relacionados con el mencionado Plan de Acción, fruto de ello, ha sido la participación del Servicio de Protección de la Naturaleza (SEPRONA), en la vigésima quinta reunión (COP25) de la Convención Marco de Naciones Unidas sobre Cambio Climático (UNFCCC) que tuvo lugar en Madrid en diciembre de 2019, por su modelo policial como herramienta para la lucha contra el cambio climático.

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 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 de la Directora General.

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 2019, dentro de esas medidas complementarias, llamamos especialmente la atención hacia el I Plan de Igualdad de la Guardia Civil, por el logro que ha supuesto después del camino recorrido en la materia por la Institución. 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.

En materia de sostenibilidad se ha generalizado el consumo de otras energías en Guardia Civil, 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 (CO<sub>2</sub> y NO<sub>x</sub>). En este sentido, la reducción de las emisiones de CO<sub>2</sub> han llegado a cerca de un 50% en 2019 respecto de 2018 y la nueva adquisición de recursos sigue esta línea: actualmente se cuenta con 2 coches eléctricos, 16 híbridos (eléctrico/combustión interna) y 28 vehículos propulsados por gas licuado del petróleo (GLP), utilizados en diferentes cometidos de servicio, sustituyéndose mayor número de vehículos por antigüedad y eficiencia.

A lo largo del año 2019, para dar cumplimiento a la normativa, se ha creado 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.

Continúa 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, 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 2019 la Dirección General de la Guardia Civil ha desarrollado la I 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/>). También se ha realizado el Curso de Verano “La Guardia Civil ante las amenazas globales a la seguridad. Escenarios de colaboración en inmigración, medio ambiente y ciberseguridad”, Santa Cruz de Tenerife, 23 a 25 de julio.

Como indicadores más directos del impacto de la actuación del Cuerpo, se consolida la tendencia de disminución de quejas y sugerencias presentadas por los ciudadanos en el ámbito Guardia Civil, que se viene manteniendo desde 2015.

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.

## ANEXO I ABREVIATURAS

<b>AGE</b>	Administración General del Estado
<b>ALFIL</b>	Aplicación Logística Financiera Integral
<b>ANERPA</b>	Asociación Nacional Española de Rehabilitación y Protección Animal
<b>BOGC</b>	Boletín Oficial de la Guardia Civil
<b>CERMI</b>	Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad
<b>CERSE</b>	Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas
<b>CES</b>	Complemento Específico Singular
<b>CIS</b>	Centro de Investigaciones Sociológicas
<b>CMNUCC</b>	Convención Marco de Naciones Unidas sobre Cambio Climático
<b>CUGC</b>	Centro Universitario de la Guardia Civil
<b>DGGC</b>	Dirección General de la Guardia Civil
<b>DMR</b>	Directiva del Marco de Residuos
<b>EBEP</b>	Estatuto Básico del Empleado Público
<b>EPA</b>	Encuesta de Población Activa
<b>GRI</b>	Global Reporting Initiative
<b>IDEA</b>	Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía
<b>ISO</b>	International Organization for Standardization
<b>JEFSERAPO</b>	Jefatura Servicios de Apoyo
<b>MAPAMA</b>	Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente
<b>MAPER</b>	Mando de Personal
<b>MAPO</b>	Mando de Apoyo
<b>NERHU</b>	Nuevo Entorno de Recursos Humanos
<b>ODS</b>	Objetivos de Desarrollo Sostenible
<b>ONG</b>	Organización No Gubernamental
<b>ORIS</b>	Oficina de Relaciones Informativas y Sociales
<b>PACIAP</b>	Plan Anual de Control e Integral de las actividades Pesqueras
<b>PAEE</b>	Plan Nacional de Eficiencia Energética Plan de Ahorro y Eficiencia Energética en los Edificios de la Administración General del Estado
<b>PAEE-AGE</b>	
<b>PATIO</b>	Programas Anuales de Técnica de Intervención Operativa
<b>PNIR</b>	Plan Nacional Integrado de Residuos
<b>RSC</b>	Responsabilidad Social Corporativa
<b>SEPRONA</b>	Servicio de Protección de la Naturaleza
<b>SES</b>	Secretaría de Estado de Seguridad
<b>SETEC</b>	Secretaría Técnica
<b>SIM</b>	Sección de Infraestructuras y Material Sistema Informático de Gestión Energética de los Edificios de la Administración General del Estado
<b>SIGEE-AGE</b>	
<b>SIO</b>	Sistema de Intervención Operativa
<b>SITySI</b>	Servicio de Innovación Tecnológica y Sistema de Información
<b>TIC</b>	Tecnologías de la Información y la Comunicación
<b>UCOMA</b>	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.
- 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.
- 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 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 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 2019 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.
- 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.
- Resolución de 10 de julio de 2014, del Director 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.