



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO
DE SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

LA SITUACIÓN LABORAL DE LA GUARDIA CIVIL

Presentado por Cristina Soto García

Tutelado por: Esperanza Gallego López

Soria, 13 de julio de 2018

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

INDICE

INTRODUCCIÓN	6
 CAPÍTULO I LA GUARDIA CIVIL	
1.1. Origen y cultura	10
1.2. Concepto: condición civil y militar	11
1.3. Exclusión del Estatuto de los Trabajadores	14
1.4. Funciones y tareas	16
 CAPÍTULO II EL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA GUARDIA CIVIL	
2.1. Regulación en la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil	20
2.2. Reglas de comportamiento del Guardia Civil	20
2.3. Principios básicos de actuación	21
2.4. Deberes de los miembros de la Guardia Civil.....	21
 CAPÍTULO III ADQUISICIÓN, PÉRDIDA, RENUNCIA Y CESE. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS	
3.1. Inicio de la relación de servicios profesionales	24
3.2. Situaciones administrativas	24
3.3. Cese de la relación de servicios profesionales: retiro, pérdida y renuncia	
26	
 CAPÍTULO IV DERECHOS Y DEBERES	
4.1. Regulación en la L.O. 11/2007, de 22 de octubre, Reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil.	30
4.2. Prevención de riesgos laborales.....	32
4.3. Derecho de asociación	35

CAPÍTULO V
EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LA GUARDIA CIVIL

5.1. Regulación en la L.O. 12/2007, de 22 de octubre, del Régimen Disciplinario de la Guardia Civil	38
5.2. Faltas	38
5.3. Sanciones	39
CONCLUSIONES	42
REFERENCIAS	44

INTRODUCCIÓN

Debido a los cambios demográficos, políticos y sociales a los que estamos inmersos, toda organización para sobrevivir debe saber adaptarse y evolucionar con el entorno que le rodea. La Guardia Civil (en adelante, GC), como organización que es, también cambia su forma de trabajo para adaptarse a la sociedad y garantizar de esta manera la seguridad pública que tiene encomendada como misión. Desde su fundación en 1844, el Instituto Armado ha experimentado fuertes cambios y ha demostrado con creces ser capaz de adaptarse a los nuevos cambios y tiempos.

Entre los principales objetivos de este presente Trabajo Fin de Grado se encuentra el obtener un mayor conocimiento sobre el Cuerpo de la Guardia Civil, estudiar la doble naturaleza que poseen y conocer sus derechos y deberes, concretamente los que tiene limitados o incluso excluidos por su condición de Guardia Civil. En cuanto a la justificación del tema escogido se plantea como una situación laboral especial, diferente, excluida del Estatuto de los Trabajadores.

La Constitución reconoce el derecho a la sindicación libre, sin embargo excluye a la Guardia Civil por su condición militar y así lo podemos observar en el artículo 28.1: *“Todos tienen derecho a sindicarse libremente. 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”*. También excluye el derecho de sindicación la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical en su artículo tercero cuando expone lo siguiente: *“Quedan exceptuados del ejercicio de este derecho los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar.”* La actividad sindical viene reconocida por nuestra Constitución para varios colectivos laborales, sin embargo la GC queda excluida de este derecho.

Una de sus características que la hace diferente al resto de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (en adelante, FCS) es su doble dependencia, civil y militar, dependiendo respectivamente de los Ministerios de Interior y de Defensa. Es una característica que perdura desde sus inicios, cuando la GC realizaba su servicio bajo las órdenes de las autoridades civiles y en caso de guerra bajo las órdenes del Ejército. La GC ha estado integrada dentro de las Fuerzas Armadas durante mucho tiempo hasta el momento en el que entró en vigor la Ley 55/1978, de 4 de diciembre, de la Policía, en la que se estableció que tanto el Cuerpo Nacional de Policía (en adelante, CNP) como la GC pasarían a ser Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (en adelante, FCSE). Además, nuestra actual Constitución trata en alguno de sus capítulos sobre las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

El presente trabajo se estructura en cinco capítulos. El primero de ellos trata sobre el concepto de Guardia Civil bajo la dependencia civil y militar así como las funciones que desarrollan sus agentes. A rasgos generales se habla sobre su cultura. Se dedica un epígrafe al Estatuto de los Trabajadores, a pesar de estar excluido de su ámbito de aplicación. El segundo capítulo versa sobre el código de conducta de la Guardia Civil. Posteriormente se ven las diferentes situaciones administrativas por las que puede pasar un miembro del Cuerpo a lo largo de su vida profesional. El penúltimo capítulo se dedica a estudiar los derechos y deberes, haciendo un mayor hincapié en alguno de ellos. Y el último capítulo trata sobre el régimen disciplinario, en el que veremos las faltas que pueden cometer los agentes de la Guardia Civil en el ejercicio de sus funciones y las sanciones que pueden imponerse.

El Instituto Armado que nos ocupa llama la atención por diferentes aspectos que se analizarán a lo largo del presente trabajo. Son funcionarios públicos del Estado integrados dentro del personal de las FCS, tienen una legislación específica y cuando ésta lo disponga se les aplica 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. Gracias a su presencia en las calles y su labor humanitaria ha ido ganándose el cariño, respeto y admiración de la población. Y desde el año 1929 es conocida como la “Benemérita”. Socialmente, dentro de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad españoles, la GC es el cuerpo policial mejor valorado por la población, y no sólo eso sino que, además, en las encuestas del Centro de Investigaciones Sociológicas, CIS (2014) y CIS (2015), sobre el grado de confianza en las instituciones la GC obtiene la puntuación más alta tanto en 2014 con un 5.78 como en 2015 con un 6.02.

CAPÍTULO I

LA GUARDIA CIVIL

1.1. Origen y cultura

La Guardia Civil es el primer cuerpo policial con naturaleza nacional que surge en España debido a la inestabilidad política que sufre el país una vez acabada la Guerra de la Independencia contra Francia. Tras este momento histórico el país queda en una situación indefensa en la que el bandolerismo era una forma de vida para ciertas personas, y ladrones y malhechores dominaban las calles y caminos. En ese momento los ciudadanos demandan una garantía de seguridad pública y por ello se necesitaba crear un cuerpo policial estatal, para conservar el orden público.

Tras la inseguridad ciudadana dominante en la época surge la Guardia Civil por Real Decreto de 28 de marzo de 1844 como un *“cuerpo especial de fuerza armada de Infantería y Caballería”*. El hombre encargado de la creación de la Guardia Civil fue el Duque de Ahumada, *“amante del orden, de la autoridad y de la disciplina”*, que tiene como misión reclutar a los mejores hombres y distribuirlos ordenadamente por toda la geografía española. Se encarga de la organización y puesta en marcha del Cuerpo. El Duque de Ahumada crea la *“Cartilla del Guardia Civil”* en el que se asientan las normas y valores básicos de la organización. La presencia del Cuerpo por toda la península implica que los hombres elegidos se desplazan con sus familias y así es como surge la casa cuartel. Desde sus orígenes la Guardia Civil tiene ámbito nacional y naturaleza militar.

La cultura de la Guardia Civil son las normas y valores que desarrollan a lo largo de su vida, tanto profesional como personal. Es un patrón compartido de creencias y conductas, lo que hace que una organización sea diferente al resto. La cultura laboral se transmite de unos a otros y tanto las academias como las casas cuarteles son muy importantes a la hora de transmitir estas normas y valores que caracterizan a la GC. Son los elementos que hacen que la GC sea una fuerza policial única, diferente al resto de cuerpos policiales que tenemos en nuestro país.

Como organización que es, tiene una cultura interna con una serie de valores y principios que todos los integrantes del Cuerpo conocen y comparten. Los elementos internos de la cultura *“benemérita”* están ligados a la tradición militar del Instituto Armado. Los elementos externos no forman parte de la organización, sino que son parte del entorno que le rodea como pueden ser los ciudadanos, la sociedad y otros cuerpos policiales. Siguiendo la postura de López (2017), una vez dentro del Cuerpo se crea un sentimiento de orgullo y pertenencia con valores, signos y símbolos. Algunos ejemplos son los que siguen a continuación.

- Valores: disciplina, obediencia, altruismo, espíritu benemérito, lealtad y sacrificio asociado al peligro, entre otros.
- Signos y símbolos: el uniforme permite el reconocimiento de sus miembros, el tricornio y el color verde son aspectos muy simbólicos, el himno representa la esencia de la institución y tiene un gran valor de identidad, el lema *“Todo por la Patria”* es una señal de militarización y es patrimonio común del Ejército y la GC, el patronazgo de la Virgen del Pilar, sus tradiciones, la casa cuartel, su régimen militar y su fundador, el Duque de Ahumada.

La cultura es compartida por una gran parte de la organización y dentro de ella nos encontramos con las siguientes normas:

- La Cartilla del Guardia Civil de 1845, es el código moral que ha regulado la vida de todos los miembros del Cuerpo, son una serie de normas y principios sobre la presencia y la forma de actuar de los agentes.
- Los principios básicos de actuación de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad son:
 - La adecuación al ordenamiento jurídico.
 - Las relaciones con la comunidad.
 - El tratamiento de los detenidos.
 - La dedicación profesional.
 - El secreto profesional.
 - La responsabilidad.
- Los derechos y deberes de la Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil, explicados posteriormente.
- El régimen disciplinario de la Ley Orgánica 12/2007, de 22 de octubre, del régimen disciplinario de la Guardia Civil, explicados posteriormente.

1.2. Concepto: condición civil y militar

Considerando las aportaciones que se encuentran en la página web de la GC (2018), la Guardia Civil es una de nuestras Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado que se creó en el Siglo XIX por Real Decreto de 28 de marzo de 1844. Se extiende a todo el territorio nacional ya que es un cuerpo de seguridad pública. Posee naturaleza militar. Tiene la peculiaridad de que no depende de un solo ministerio; si bien, la dependencia principal del cuerpo es con los ministerios de interior y de defensa.

Cuenta con más de 2.000 instalaciones distribuidas por toda la geografía española en las que hay más de 80.000 efectivos. Es un cuerpo cercano a las personas y un referente por “calidad, versatilidad y disponibilidad, inspirándose en principios y valores de naturaleza personal que, debido a su dedicación continua al servicio del ciudadano, se constituyen en seña de identidad del Instituto”.

Teniendo en cuenta la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de régimen del personal de Guardia Civil, un GC es un *“español, vinculado al Cuerpo con una relación de servicios profesionales de carácter permanente como miembro de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y como militar de carrera de la Guardia Civil”*. Son miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Por la naturaleza militar del cuerpo son militares de carrera de la Guardia Civil. La condición de GC se adquiere con el primer empleo, superando las diferentes pruebas selectivas. El empleo lo confiere el Rey y lo refrenda el Ministro de Defensa.

Siguiendo las reflexiones constitucionales sobre el modelo policial español de Miquel Perpinya, J. (2008), la GC es un Instituto Armado de naturaleza militar. Tradicionalmente se encuadraba dentro de las Fuerzas Armadas pero en la actualidad, desde la aprobación de nuestra Constitución, es parte de las FCSE. La naturaleza militar del cuerpo lleva consigo una serie de consecuencias en lo que al régimen jurídico propio de la GC se refiere. Uno de los objetivos principales del cuerpo es garantizar la seguridad ciudadana, labor no militar. El estatuto de la GC también está condicionado por la naturaleza militar del cuerpo. Por ejemplo, tienen prohibido el derecho de sindicación. Sin embargo, tienen derecho a la asociación. Esta prohibición se basa principalmente en la neutralidad política y sindical de la GC. La GC no puede pertenecer ni a partidos políticos ni a sindicatos.

Según la LO 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical: *“Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente”*, sin embargo se excluye, entre otros colectivos, a la GC, por ser en este caso un *“Instituto Armado de carácter militar”*.

La Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (en adelante, LOFCS) en su artículo séptimo nos recalca tres consideraciones a tener en cuenta para un mayor conocimiento sobre el tema que nos ocupa. Por una parte, las **FCS** son Agentes de la Autoridad cuando estén realizando sus funciones y son Autoridad cuando peligre su integridad física debido a un delito de atentado con armas de fuego o explosivos. Por otra parte, la **GC** tiene la consideración de fuerza armada cuando esté realizando misiones militares.

En relación con los conceptos vistos anteriormente creo importante diferenciar entre las FCS y las FCSE. Ambos conceptos se encuentran recogidos en la LO 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Por un lado, las **FCS** son las FCSE que dependen del Gobierno y los Cuerpos de Policía que dependen tanto de las CCAA como de las Corporaciones Locales. Por otra parte, las **FCSE** solo se integran por el CNP que depende del Ministerio de Interior y la GC que depende tanto del Ministerio de Interior como del Ministerio de Defensa. Lo dicho hasta aquí supone que cuando hablemos de las FCSE nos referiremos tanto al CNP como a la GC mientras que cuando hablemos de FCS nos estaremos refiriendo a todos los cuerpos policiales que tenemos en España.

Considerando las aportaciones de Martín Delpón (2014), en cuanto a la condición militar, la Constitución en su artículo 8.1 expone lo siguiente: *“Las Fuerzas Armadas, constituidas por el Ejército de Tierra, la Armada y el Ejército del Aire, tienen como misión garantizar la soberanía e independencia de España, defender su integridad territorial el ordenamiento constitucional”* y en su artículo 104.1 dispone que: *“Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, bajo la dependencia del Gobierno, tendrán como misión proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana”*.

La GC, desde sus orígenes en 1844, formaba parte de las Fuerzas Armadas pero con la aprobación de nuestra actual Constitución dejó de ser parte de éstas y pasó a encuadrarse dentro de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Tiene una doble dependencia ministerial: depende del Ministerio del Interior cuando realiza las funciones que la LOFCS le encomienda y depende del Ministerio de Defensa cuando desarrolla funciones militares propias de las FFAA. Es decir, tiene una doble condición, son civiles y militares al mismo tiempo. A pesar de que la CE separa a la GC de las FFAA el carácter militar sigue estando presente en el Instituto Armado por distintas razones como su tradición histórica y su desarrollo normativo posterior como la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, la Ley Orgánica de Derechos y Deberes y la Ley Orgánica del Régimen disciplinario.

La LOFCS dispone que la GC es un Instituto Armado de carácter militar, el artículo 8 de la Constitución no incluye a la GC dentro de las FFAA y el artículo 104 de la Constitución no especifica que la GC esté dentro de las FCSE. Siguiendo esta línea, la Carta Magna puede plantear serias dudas acerca de la naturaleza del Cuerpo. Por el contrario, siguiendo algunas Leyes Orgánicas constataremos el carácter militar de la Guardia Civil.

La GC surge por Real Decreto de 28 de marzo de 1844 y el hombre encargado de su creación fue el Duque de Ahumada. Los pilares sobre los que se asentó la creación del Cuerpo fueron la naturaleza militar, la calidad de reclutar a los mejores hombres, la cercanía al ciudadano y la vocación de servir (López, 2009). Desde 1844 convive el carácter militar junto con la labor de seguridad ciudadana, labor no militar. La buena aportación a los cambios ha hecho posible su supervivencia hasta como la conocemos en la actualidad.

La GC no pertenece a las FFAA pero sí que tiene la naturaleza militar propia de ellas.

Ni el artículo 8.1 ni el artículo 104 de la Constitución incluye a la GC. El artículo 28.1 de la Constitución establece: “*Fuerzas o Institutos Armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar*”. Con este artículo se permite la existencia en nuestro país de Institutos Armados o de Cuerpos sometidos a disciplina militar diferentes de las Fuerzas Armadas. El artículo 29.2 también hace la misma alusión. Con estos artículos constitucionales podemos situar a la Guardia Civil en una posición intermedia, “*Tertium genus*” entre las Fuerzas Armadas y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado no sometidas a disciplina militar.

La Guardia Civil cuenta con una legislación propia. La Ley 29/2014, de 28 de noviembre, del Régimen del Personal de la Guardia Civil reproduce en su preámbulo el mandato constitucional del artículo 104.2: “*Una ley orgánica determinará las funciones, principios básicos de actuación y estatutos de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad*”. Posteriormente trata la doble naturaleza del Cuerpo y con ello hace necesaria la creación de “*un estatuto de personal propio que tenga en cuenta su tradición y funciones específicas*”. Por esta razón se aprueban tres leyes importantes que forman el estatuto personal propio de la GC: la ley del Régimen del Personal de la Guardia Civil y las dos leyes orgánicas de derechos y deberes y del régimen disciplinario.

1.3.Exclusión del Estatuto de los Trabajadores

Partiendo del Estatuto de los Trabajadores su artículo 1.3 excluye a la Guardia Civil de su ámbito de aplicación al excluir, entre otros, “la relación de servicio de los funcionarios públicos”. Por lo tanto, la prestación de servicios profesionales como Guardia Civil no es una relación laboral en el sentido propio de la palabra, ni siquiera de carácter especial porque el artículo 2 del ET que nos habla de las relaciones laborales de carácter especial no la incluye dentro de su lista.

Teniendo en cuenta el EBEP, los empleados públicos desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio del interés general. Existen diferentes tipos de empleados públicos y la GC se encuadra dentro de los funcionarios de carrera.

Los GC, como funcionarios de carrera que son, en virtud de nombramiento legal, van a estar vinculados a la AAPP por una relación estatutaria regulada por el derecho administrativo para desempeñar sus servicios profesionales retribuidos de carácter permanente.

La relación jurídica entre la GC y la AAPP se da por el derecho administrativo. Se trata de una relación de servicios de carácter permanente, regulada por el EBEP. El artículo 4 del EBEP dispone que “las disposiciones de este Estatuto sólo se aplicarán directamente cuando así lo disponga su legislación específica” al personal de las FCS. Es decir, la GC es personal funcionario con legislación específica propia y el EBEP se le aplica cuando los diga su propia normativa.

La ley 29/2014 define al GC como “español, vinculado al Cuerpo con una relación de servicios profesionales de carácter permanente como miembro de las FCSE y como militar de carrera de la GC”. Debido a la doble condición del Instituto Armado, civil y militar, el Guardia Civil se vincula con la Administración a la que sirve por una vinculación jurídica, administrativa y militar.

Para adquirir la condición de funcionario de carrera en primer lugar hay que superar un proceso selectivo, después se produce el nombramiento legal, posteriormente hay un acto administrativo en el que el futuro funcionario tiene que acatar la CE y finalmente se toma posesión del puesto.

El ET en su artículo primero expone que dicho estatuto se aplica a los “trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”. Las notas características que implican la existencia de una relación laboral son las siguientes:

- Voluntariedad.
- Retribución.
- Por cuenta ajena.
- Organización y dirección de otra persona.

A pesar de que el propio estatuto excluye la relación de servicios profesionales de la GC existe una serie de semejanzas entre ambas relaciones:

La voluntariedad se manifiesta a la hora de iniciar la relación de servicios y también a la hora de poner fin a esta relación. El GC puede poner fin a su relación de servicios profesionales con la AAPP sin tener que justificarlo y en este caso tienen que resarcir económicamente al Estado. Por el contrario, si la Administración quiere prescindir de este empleado público tiene que tener una causa justificada y tipificada por la ley.

La retribución se manifiesta en el sentido de que todo trabajador busca una contraprestación económica a cambio de su propio trabajo para satisfacer sus necesidades. Esta es la razón principal por la que el ET excluye de su ámbito de aplicación los trabajos no remunerados.

Cuenta ajena se constata, entre otros, por los siguientes factores: asistencia regular al trabajo, remuneración periódica, sometimiento a una jornada laboral, control del trabajo y subordinación. La GC garantiza la seguridad ciudadana, además de realizar otras misiones, y a cambio de ello recibe una contraprestación económica que se materializa en su salario.

La organización y dirección de otra persona se asemeja a la situación laboral de la GC con el principio de subordinación por el que todo miembro del Instituto Armado depende de su superior y está sujeto a unas órdenes que debe cumplir. Se relaciona también con el principio de jerarquía.

Estas cuatro notas características que definen las relaciones laborales no son absolutamente definitorias de dichas relaciones ya que existen otras situaciones laborales excluidas del ET, como es el caso de la GC, donde también se dan estas notas.

A pesar de estas semejanzas el trabajo de la GC no se considera una relación laboral porque no se regula por el ET. Es una relación de servicios de los funcionarios públicos sujeta al derecho administrativo por un estatuto específico. No tienen un contrato de trabajo porque acceden a la función pública para ser funcionarios de carrera y los servicios profesionales que desempeñan son permanentes. Consecuentemente tampoco tienen un convenio colectivo porque su regulación normativa viene determinada por su legislación específica y porque el convenio colectivo es una de las fuentes de la relación laboral. Las condiciones de trabajo de trabajadores sometidos al estatuto se regulan en los convenios colectivos mientras que las condiciones de trabajo de la GC se regulan en su legislación específica y reglamentaria, concretamente en la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil. Las fuentes de la relación laboral son las enumeradas en el artículo 3 del ET: las disposiciones legales y reglamentarias del Estado, el convenio colectivo, la voluntad de las partes que se manifiesta en el contrato de trabajo y los usos y costumbres. Las fuentes de la relación administrativa no tienen una enumeración específica, la CE en su artículo 103.1 dispone que la AAPP se somete a “la Ley y al Derecho”, no entra en más detalles, incluye la Constitución, las leyes, costumbre, principios generales del derecho, jurisprudencia, entre otros.

1.4. Funciones y tareas

La GC, como parte de las FCS, vela por la seguridad de las personas y para prestar este servicio público sigue los principios básicos de actuación de la LOFCS que posteriormente se desarrollan. Asimismo el Instituto Armado tiene unos sentimientos tradicionales como el respeto al honor, y la dignidad como un límite que no se puede sobrepasar, entre otros muchos, que no deja en un segundo plano cuando sigue los principios básicos de actuación. Esto es, combina a la perfección sus principios tradicionales con los principios de la LOFCS. La LOFCS en su artículo 5 nos enumera que los principios básicos de actuación son, entre otros, los siguientes:

- Adecuación al ordenamiento jurídico: realizar su trabajo respetando la Constitución y la ley, ser imparciales en todo momento, colaborar con la Administración de Justicia. Principio de jerarquía y subordinación.
- Relaciones con la comunidad: impedir la violencia tanto física como moral, trato correcto con los ciudadanos, uso adecuado de las armas reglamentarias.
- Tratamiento de detenidos: identificarse cuando realicen una detención, velar por la vida e integridad física del detenido y cumplir los requisitos y plazos que establece la ley. Principio de congruencia, oportunidad y proporcionalidad.
- Dedicación profesional: intervenir en todo momento y lugar para defender la ley y la seguridad ciudadana aunque no estén de servicio.
- Secreto profesional: No tienen la obligación de revelar sus fuentes de información salvo casos excepcionales.
- Responsabilidad: Si no cumplen la ley son responsables personal y directamente de sus actos. Las Administraciones Públicas tienen responsabilidad patrimonial sobre actos de las FCSE.

Además de los principios básicos de actuación de las FCS nos encontramos con otros principios y normas de comportamiento, “el código de conducta de los militares” que posee bastantes similitudes con los principios vistos anteriormente.

La misión que el artículo 104 de la CE encomienda a la GC es la de “*proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana*”. Asimismo la LOFCS en su artículo 11 dice que las FCSE tienen que proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades así como garantizar la seguridad ciudadana. Para llevar a cabo su cometido principal tienen una serie de funciones generales encomendadas como son:

- Velar que se cumplen las leyes.
- Proteger a las personas frente a todos aquellos actos constitutivos de delito que amenacen la seguridad ciudadana
- Custodiar bienes en peligro.
- Vigilar y proteger edificios públicos así como también altas personalidades.
- Mantener el orden y la seguridad y reestablecerlo en caso de que sea necesario.
- Prevenir la comisión de delitos y en caso de que se produzcan investigarlos para detener a los culpables, elaborar informes y llevarlos ante el Juez.
- En los supuestos de grave riesgo, catástrofe o calamidad pública, colaborar con los Servicios de Protección Civil.

El CNP realiza las funciones en las capitales de provincia y la GC en el resto del territorio nacional y su mar territorial. En caso de actuar fuera de su territorio hay que comunicárselo al otro Cuerpo. Ambos Cuerpos pueden trabajar por toda la geografía española para realizar investigaciones.

Además, el artículo 12 LOFCS establece unas misiones específicas a la GC:

- Legislación sobre armas y explosivos.
- Resguardo fiscal del Estado.
- Actuaciones encaminadas a perseguir el contrabando.
- Vigilar el tráfico, tránsito y transporte en las vías interurbanas.
- Custodiar vías de comunicación terrestre, costas, fronteras, puertos, aeropuertos y centros e instalaciones que por su interés lo requieran.
- Velar por el cumplimiento de las disposiciones que tiendan a la conservación de la naturaleza y medio ambiente.
- Conducción interurbana de presos.

El RD 1438/2010, de 5 de noviembre, sobre misiones militares que pueden encomendarse a la Guardia Civil, dispone que las misiones militares de la GC son aquellas tareas que la GC realiza integrándose en el campo militar de las FFAA. De forma excepcional se integra en organizaciones internacionales. Se regulan en el artículo 3 y son las siguientes:

- Participación con las FFAA o con organizaciones internacionales: policía, vigilancia y defensa militar tanto por mar como por tierra y aire.
- Participación con órganos militares dependientes del Ministerio de Defensa: policía judicial militar, apoyo a las FCSE para luchar contra el terrorismo: grave riesgo, catástrofe, enlace y coordinación, inteligencia, contrainteligencia y seguridad, enseñanza militar, etc.

En estos casos dependen del Ministerio de Defensa y se consideran Fuerza Armada. Debido a la doble condición que posee la GC, militar y civil, tiene una doble dependencia. En primer lugar, depende del Ministerio de Defensa cuando realice funciones militares propias de las FFAA así como también en tiempo de guerra y cuando se declare el estado de sitio. En segundo lugar, cuando no realice funciones militares se entiende que realiza las funciones de la LOFCS y en estos casos depende del Ministerio de Interior.

Resumiendo, no hay que olvidar la doble dependencia de la “Benemérita” puesto que depende del Ministerio de Interior en la mayoría de sus actuaciones y depende del Ministerio de Defensa cuando realiza funciones militares.

CAPÍTULO II

EL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA GUARDIA CIVIL

2.1.Regulación en la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil

Las normas básicas del código de conducta de los miembros del Instituto Armado se regulan en la ley del régimen del personal de la Guardia Civil, concretamente en su artículo sexto.

Nos dispone que todo Guardia Civil debe realizar las funciones que tienen asignadas respetando siempre la Constitución y el resto del ordenamiento jurídico. Menciona otras leyes por las que también debe regirse este código de conducta. Expone que deben actuar según los principios de la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, el título tercero de la Ley Orgánica de Derechos y Deberes de la Guardia Civil y las reglas de comportamiento del Guardia Civil reguladas en el siguiente artículo. Este código de conducta ha sido diseñado teniendo en cuenta los valores tradicionales del Cuerpo.

2.2.Reglas de comportamiento del Guardia Civil

Las reglas de comportamiento por las que debe regirse el Guardia Civil se regulan en el artículo séptimo de la Ley del Personal de la Guardia Civil y son, entre otras, las siguientes:

- Defender a España en todo momento.
- Exacto cumplimiento tanto de la Constitución como del resto de leyes.
- Actuar bajo el principio de no discriminación.
- Realizar sus funciones con honor, que es la verdadera seña de un Guardia Civil.
- Uso legítimo de la fuerzas.
- Afrontar con valor y espíritu de servicio benemérito cualquier situación a la que se enfrenten.
- Tener presente siempre la disciplina, bien para mandar con responsabilidad o bien para obedecer lo mandado, acatando la Constitución en todo momento.
- Usar el saludo militar como muestra de respeto, disciplina y unión entre los miembros del Instituto.
- Usar un estilo de mando basado en el ejemplo y en el liderazgo personal.
- No renunciar ni tampoco compartir responsabilidades en el ejercicio del mando.
- Evitar comportamientos que puedan desprestigiar la imagen del Cuerpo.

2.3.Principios básicos de actuación

. La Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad su artículo cinco nos enumera que los principios básicos de actuación son, entre otros, los siguientes:

- Adecuación al ordenamiento jurídico: realizar su trabajo respetando la Constitución y la ley, ser imparciales en todo momento, colaborar con la Administración de Justicia. Principio de jerarquía y subordinación.
- Relaciones con la comunidad: impedir la violencia tanto física como moral, trato correcto con los ciudadanos, uso adecuado de las armas reglamentarias.
- Tratamiento de detenidos: identificarse cuando realicen una detención, velar por la vida e integridad física del detenido y cumplir los requisitos y plazos que establece la ley. Principio de congruencia, oportunidad y proporcionalidad.
- Dedicación profesional: intervenir en todo momento y lugar para defender la ley y la seguridad ciudadana aunque no estén de servicio.
- Secreto profesional: No tienen la obligación de revelar sus fuentes de información salvo casos excepcionales.
- Responsabilidad: Si no cumplen la ley son responsables personal y directamente de sus actos. Las Administraciones Públicas tienen responsabilidad patrimonial sobre actos de las FCSE.

Además de los principios básicos de actuación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad nos encontramos con otros principios y normas de comportamiento, “el código de conducta de los militares” que posee bastantes similitudes con los principios vistos anteriormente.

2.4.Deberes de los miembros de la Guardia Civil

En cuanto a los deberes de todo Guardia Civil relacionados con el código de conducta acudimos a la Ley Orgánica de Derechos y Deberes de la Guardia Civil, concretamente a su artículo tercero en el que se establece que los miembros de la GC tienen los siguientes deberes:

- Respetar la Constitución y la ley. Aunque reciban órdenes no pueden realizar actividades contrarias a la ley ni actividades constitutivas de delito y para ello tienen el deber de adecuar su trabajo a los principios de jerarquía, disciplina y subordinación. La obediencia no ampara la ilegalidad.
- Uso legítimo de la fuerza, respetando en todo caso la integridad física y moral de la persona.
- En el ámbito político y sindical deben actuar de forma neutra cumpliendo así el principio de imparcialidad y no discriminación.
- Secreto profesional en asuntos profesionales así como el sigilo profesional.
- Cooperación con las autoridades en los supuestos de estado de alarma, excepción o sitio, emergencia grave, entre otros.
- Obligación de asistir a los reconocimientos psicofísicos.

CAPÍTULO III

ADQUISICIÓN, RENUNCIA Y PÉRDIDA, SITUACIONES CESE. ADMINISTRATIVAS

3.1. Inicio de la relación de servicios profesionales

El 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, en su cuarto artículo expone que una persona es GC desde el mismo momento en el que obtiene su primer empleo y se incorpora a una de las escalas del Instituto Armado. Con ello también se adquiere otra condición, la condición militar de la GC. Para obtener el primer empleo previamente hay que superar tanto las pruebas selectivas como el plan de estudios de acceso a la escala correspondiente.

Además, la adquisición de la condición de Guardia Civil también viene regulada en la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil. Un Guardia Civil es un español vinculado al Cuerpo como miembro de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y también como militar de carrera de la Guardia Civil. Y la relación de servicios profesionales es permanente. Para la adquisición de la condición de GC hay que obtener el primer empleo y después incorporarse a la escala que corresponda. Y es en este momento cuando empieza su carrera profesional.

Toda persona que quiera presentarse a las pruebas de acceso al Cuerpo de la Guardia Civil debe reunir, entre otros, los siguientes requisitos generales:

- Tener la nacionalidad española.
- Ser mayor de edad y no superar la edad de cuarenta y un años.
- No tener antecedentes penales.
- El compromiso de portar armas.
- Tener el permiso de conducción de la clase B.
- No estar inhabilitado para las funciones públicas.
- Tener el graduado en Educación Secundaria Obligatoria o estar en condiciones de obtenerlo.
- Poseer la aptitud psicofísica necesaria para realizar las pruebas físicas y no superar los 41 años de edad.

3.2. Situaciones administrativas

La adquisición de la condición de Guardia Civil implica estar en una de las situaciones administrativas que se tratan a continuación.

Las situaciones administrativas en las que se encuentran los GC se regulan en el artículo 87 y siguientes de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil así como en el 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. En cualquiera de las situaciones administrativas, si no se especifica lo contrario, todo GC está sujeto al régimen general de derechos y obligaciones de la GC, a su régimen disciplinario y a las leyes penales y procesales militares cuando realicen funciones militares. Los miembros del Instituto Armado se encuadran dentro de una de las siguientes situaciones administrativas:

- Servicio activo: es la situación administrativa básica en la que se encuentran la mayoría de los miembros del Instituto Armado. Se encuentra en servicio activo todo GC que no esté en ninguna otra situación administrativa y esté destinado en:
 - Unidades, centros y organismos de la GC.
 - Ministerios de Defensa y de Interior.
 - Centro universitario.
 - Organizaciones internacionales.
 - Presidencia del Gobierno.
 - Otros Ministerios.
 - La Casa de Su Majestad el Rey.
 - Los que procedan de otra situación administrativa.
 - Los que estén pendientes de que se les asigne destino.
 - Los alumnos de los centros de formación.

- Servicios especiales: Mientras dure esta situación administrativa la condición del GC es en suspenso y por ello deja estar sujeto al régimen de derechos y obligaciones, a su régimen disciplinario y a las leyes penales militares. En esta situación administrativa no van a percibir las retribuciones del puesto de GC sino del que estén realizando en ese momento.
 - Los que presten servicios en el Tribunal Constitucional, Defensor del Pueblo, Consejo General del Poder Judicial, Tribunal Supremo, otros órganos jurisdiccionales, Presidencia del Gobierno, Gabinetes de Ministros o Secretarios de Estado en puestos no relacionados con la defensa ni con la seguridad ciudadana.
 - Los que sean elegidos por las Cortes Generales o por las Asambleas legislativas de las Comunidades Autónomas para los órganos constitucionales.
 - Los que sean nombrados para cargos en organismos públicos.
 - Misiones en organismos internacionales durante más de seis meses y programas específicos de seguridad ciudadana, autorizados por el Ministro de Interior.
 - Los que adquieran la condición de personal estatutario permanente en el Centro Nacional de Inteligencia (CNI)
 - Los que adquieran la condición de funcionarios al servicio de organizaciones internacionales.

- Excedencia: se da por los siguientes motivos:
 - Prestación de servicios en el sector público.
 - Voluntaria por interés particular.
 - Voluntaria por agrupación familiar.
 - Por cuidado de familiares.
 - Por violencia de género.
 - Ingreso por acceso directo como alumno de los centros de formación.

- Víctima de terrorismo.
- Suspensión de empleo: por una de las siguientes causas:
 - Condenados a la pena de prisión, con sentencia firme, mientras se hallen privados de libertad; o ser condenados a la pena de suspensión de empleo o cargo público.
 - Sanción disciplinaria de suspensión de empleo.

Esta situación se mantiene mientras dure la pena privativa de libertad o hasta la total extinción de la sanción disciplinaria de suspensión de empleo. Tienen derecho a percibir un 75 por cien de las retribuciones

- Suspensión de funciones: los GC pasan a esta situación en los siguientes casos:
 - Procesamiento, inculpación o adopción de medidas cautelares en un procedimiento penal.
 - Incoación de un expediente disciplinario por una falta muy grave.

Esta situación se mantiene durante seis meses o mientras dure la prisión preventiva. Tiene derecho a percibir el total de las retribuciones básicas, es decir el 100 por cien.

- Reserva: los GC pasan a la situación de reserva en los siguientes casos:
 - Oficiales generales: cuando cumplan cuatro años en el empleo de General de Brigada, siete entre General de Brigada y General de División o diez entre los anteriores y Teniente General.
 - Oficiales: cuando cumplan sesenta y un años.
 - Suboficiales: cuando cumplan cincuenta y ocho años.
 - Cabos y guardias: cuando cumplan cincuenta y ocho años.

3.3. Cese de la relación de servicios profesionales: retiro, pérdida y renuncia

Todavía cabe señalar los casos en los que un GC deja de tener tal consideración, bien sea por pérdida o por renuncia a la misma. Estos supuestos vienen recogidos en la Ley 29/2014 en sus artículos 95 y 96 respectivamente y al mismo tiempo en los artículos quinto y séptimo del RD 728/2017.

La pérdida de condición de guardia civil implica que se pierde la condición de militar de carrera de la GC. Ya no están sujetos al régimen general de derechos y deberes de la GC. No implica el pase a retiro. Que un GC deje de tener tal consideración se da en los siguientes supuestos:

- Renuncia.
- Pérdida de la nacionalidad española.
- Pena principal o accesoria de pérdida de empleo, de inhabilitación absoluta o de inhabilitación especial para empleo o cargo público cuando hubiere adquirido firmeza.
 - Sanción disciplinaria de separación del servicio.

Para poder renunciar a la condición de GC hay que haber cumplido unos tiempos mínimos. Estos tiempos son fijados por el Ministro de Defensa y por el Ministro de Interior y dependen tanto de los costes como de la duración de los estudios realizados. El tiempo para poder renunciar a la condición de GC no puede superar los diez años.

Si un GC quiere renunciar a su condición y no llega a los tiempos establecidos, debe resarcir económicamente al Estado y tiene que comunicarlo con un plazo de preaviso de seis meses. La renuncia se concede una vez que el interesado haya abonado la cantidad establecida. Sin embargo, la renuncia no se concede en el caso de que el GC esté implicado en un procedimiento disciplinario, tanto por falta grave como muy grave, o bien, se haya abierto un juicio oral en su contra por la comisión de un delito.

Para poder renunciar a ser GC hay un plazo de preaviso de 3 meses y además hay que cumplir unos tiempos mínimos que son los que siguen a continuación:

- Tiempos mínimos de servicio:
 - 8 años desde el ingreso en la escala de oficiales.
 - 5 años desde el ingreso en la escala de suboficiales.
 - 3 años desde el ingreso en la escala de cabos y guardias.
- Tiempos de servicio desde la finalización de cursos de enseñanza de perfeccionamiento y de altos estudios profesionales:
 - 1 año → cursos de categoría A.
 - 2 años → cursos de categoría B.
 - 3 años → cursos de categoría C.
 - 4 años → cursos de categoría D.
 - 5 años → cursos de categoría E.

Hay un plazo máximo de dos meses para que el procedimiento de formalización de la renuncia se instruya y se resuelva.

La relación de servicios profesionales también cesa con el pase del miembro del Cuerpo a la situación de retiro. El pase a retiro, viene regulado en el artículo 94 de la Ley 29/2014 y se da en los siguientes casos:

- Al llegar a los sesenta y cinco años de edad siempre y cuando se reúnan los requisitos exigidos.
- Por decisión voluntaria.
- Por insuficiencia de las condiciones psicofísicas que conlleven una incapacidad permanente para desarrollar las tareas que la GC tiene asignadas.
- Por insuficiencia de las facultades profesionales.

Todo GC retirado deja de estar sujeto al régimen general de derechos y obligaciones de la GC así como a la normativa disciplinaria del Cuerpo. Asimismo tienen la condición de GC retirado que implica el disfrute de derechos de la Seguridad Social General y de las Fuerzas Armadas que les correspondan.

Además, siendo GC retirado pueden llevar el uniforme en actos institucionales y solemnes. También puede solicitar si así lo desea la tarjeta de identificación, que es la Tarjeta de Identidad Militar, conocida como la TIM de los Guardias Civiles. La TIM es

un documento personal e intransferible que acredita la condición militar de las Fuerzas Armadas y de la Guardia Civil y en ella aparece reflejado la relación de servicios actual y la situación administrativa, además del empleo que ocupen. En el caso de que un GC retirado tenga la TIM en ella queda reflejado que es Guardia Civil retirado.

Existe una especial vinculación con el Cuerpo para el GC que haya cesado su relación de servicios profesionales por el pase a retiro y quiera seguir manteniendo un vínculo cercano con el Instituto Armado, se conoce como “Vinculación honorífica”. En este caso el GC se adscribe con carácter honorífico a la unidad que quiera para poder asistir a los actos y ceremonias institucionales a los que dicha unidad asista.

CAPÍTULO IV

DERECHOS Y DEBERES

4.1.Regulación en la L.O. 11/2007, de 22 de octubre, Reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil.

En nuestra CE aparecen recogidos una serie de derechos fundamentales y libertades públicas para todos los ciudadanos; por el contrario, hay ciertos servidores públicos como la GC que ven limitados estos derechos y libertades. Estas limitaciones vienen justificadas por las responsabilidades profesionales que les son asignadas.

La Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil se crea, entre otros motivos, para dar cumplimiento a tres objetivos principales que son:

- Dotar a la GC de un estatuto regulador, propio y completo, donde queden reflejados los derechos y deberes.
- Responder a la realidad social del Instituto Armado y a las exigencias que demanda la sociedad.
- Regular por primera vez el derecho de asociación profesional de la GC.

En la presente ley se recogen los derechos y deberes de la GC en relación a las particularidades que establece la CE por ser un instituto armado militar y se hace referencia a los principios básicos de actuación de la LOFCS. Se aplica a todos los miembros del Cuerpo que estén sujetos al régimen general de derechos y obligaciones del personal de la GC.

En cuanto al ejercicio de derechos fundamentales y libertades públicas se establece lo siguiente:

- No puede haber discriminación y se tiene que garantizar la igualdad entre hombres y mujeres.
- Para que vean privada su libertad el caso tiene que estar tipificado por la ley.
- Derecho a la intimidad, a la inviolabilidad del domicilio o del pabellón que tengan asignado y al secreto de las comunicaciones. El superior jerárquico puede autorizar un registro en el caso de que lo exija una investigación por haberse cometido un delito. En todo caso, en el registro tienen que estar presentes tanto el interesado como un testigo.
- Pueden desplazarse libremente por toda la geografía española pero cuando vayan al extranjero tienen que comunicárselo a sus superiores.
- Derecho de la libertad de expresión respetando el secreto profesional y la dignidad de las personas. Asimismo tienen el deber de neutralidad política, sindical y de reserva.
- Derecho de reunión, previa comunicación a su superior jerárquico que podrá denegarlo por razones de funcionamiento del servicio. No pueden ir a manifestaciones ni con el uniforme ni con el arma reglamentaria.
- Derecho de asociarse libremente y derecho de constituir una asociación. Las asociaciones de GC no pueden participar en actividades ni políticas ni sindicales.
- No tienen reconocido el derecho de sindicación. Sí que tienen derecho de asociación pero no pueden sindicarse, no tienen derecho de sindicación. Tampoco tienen derecho a huelga ni a otras actividades que puedan alterar el funcionamiento normal de los servicios.

- Derecho de petición individual.

En cuanto a los deberes de todo GC se establece que los miembros de la GC tienen los siguientes deberes:

- Respetar la CE y la ley. Aunque reciban órdenes no pueden realizar actividades contrarias a la ley ni actividades constitutivas de delito y para ello tienen el deber de adecuar su trabajo a los principios de jerarquía, disciplina y subordinación. La obediencia no ampara la ilegalidad.
- Uso legítimo de la fuerza, respetando en todo caso la integridad física y moral de la persona.
- En el ámbito político y sindical deben actuar de forma neutra cumpliendo así el principio de imparcialidad y no discriminación.
- Secreto profesional en asuntos profesionales así como el sigilo profesional.
- Cooperación con las autoridades en los supuestos de estado de alarma, excepción o sitio, emergencia grave, entre otros.
- Obligación de asistir a los reconocimientos psicofísicos.

Al mismo tiempo tienen el derecho y el deber de defender España, de llevar el arma reglamentaria, de llevar puesto el uniforme y de participar en los cursos formativos para poder mejorar su capacidad profesional.

En lo referente a sus derechos profesionales se enumeran los siguientes derechos:

- Derecho a desarrollar su carrera profesional, en concreto lo relacionado con los ascensos, destinos, condecoraciones y recompensas.
- Asimismo tienen derecho a conocer la jornada y el horario con tiempo suficiente para poder conciliar su vida laboral y personal. El horario de trabajo se determina por ley y fuera de su jornada de trabajo tienen que estar disponibles por si es necesaria su presencia. Para fijar la jornada, el horario y los turnos se tiene en cuenta la situación del GC para poder conciliar la vida personal y laboral. Por ley vienen determinadas las compensaciones debidas a la modificación de la jornada laboral.
- Derecho al disfrute de vacaciones, permisos y licencias previstos para cualquier funcionario de la Administración General del Estado.
- Derecho a la defensa y a la asistencia jurídica en aquellos procedimientos relacionados con el ejercicio de sus funciones.
- Derecho a la prevención de riesgos laborales. Derecho a ser protegidos en lo que a seguridad y salud laboral se refiere.
- Derecho a ser informado sobre sus funciones, deberes y responsabilidades.
- Derecho a remuneración acorde a las características de su puesto de trabajo.

Por su carácter de instituto militar no tienen reconocido el derecho a huelga pero sí que tienen derecho a la asociación profesional y a la creación del Consejo de la GC.

4.2. Prevención de riesgos laborales

Todo trabajo lleva asociado una serie de riesgos y si hablamos del trabajo policial estos riesgos se multiplican ya que una parte del servicio que realizan gira en torno a la violencia. La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL) excluye a la GC de su ámbito de aplicación. Esta exclusión no implica que estén desprotegidos ya que cualquier normativa específica tiene que inspirarse en dicha ley, respetando en todo caso los principios que la LPRL recoge en su artículo número quince. Son nueve principios que siguen una secuencia lógica y ordenada y son los siguientes:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

La LPRL excluye al Instituto Armado de su ámbito de aplicación debido a la particularidad de las funciones públicas que realiza. Su normativa preventiva específica el Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil. Es la normativa específica que la GC tiene en materia de PRL. Es breve puesto que solo consta de 16 artículos distribuidos en tres capítulos en los que se exponen el objeto y ámbito de aplicación, las medidas de PRL y los órganos preventivos.

El **objeto** del RD 179/2005 es promover la seguridad y salud así como adaptar las medidas que ha diseñado la LPRL, a las características especiales de las funciones propias de la Guardia Civil. El RD se inspira en una serie de principios, que son los siguientes: planificar la prevención, eliminar o reducir los factores de riesgo, informar, participar y consultar, formar e integrar la prevención. Están dentro del **ámbito de aplicación** la Guardia Civil y los miembros de las FFAA que estén destinados en unidades, centros y organismos de la Dirección General de la Guardia Civil. Se aplica a todas aquellas actividades que encomiende la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Sin embargo, las misiones militares de la GC tienen su normativa específica.

Las **medidas de prevención** se encaminan hacia la mejora de las condiciones laborales y también a aumentar la protección de la seguridad y salud. La **prevención se integra** implantando y aplicando un plan de prevención y los instrumentos necesarios para ello son la evaluación y la planificación. La acción preventiva parte de una evaluación inicial de riesgos, sin olvidar la naturaleza de la actividad desarrollada, las características de los servicios y las actividades preventivas que se hayan realizado hasta la fecha del estudio. La evaluación tiene que actualizarse periódicamente o cuando cambien las condiciones de las actividades. Tiene que ser revisada cuando haya daños para la seguridad y salud.

La **vigilancia de la salud** es garantizada por la DGGC adecuándola en función de los riesgos a los que puedan estar expuestos. Hay que respetar la dignidad de la persona. El estado de salud es confidencial, tiene carácter periódico y voluntario, excepto en aquellos casos en los que sea necesario para comprobar si el estado de salud de la persona puede ser susceptible de causar un peligro, tanto para la propia persona como para las demás con las que trabaje. Se realiza por los servicios de asistencia sanitaria y psicológica de la GC. Los resultados se comunican personalmente y los órganos competentes son informados sobre las conclusiones de tales reconocimientos. También se enfatiza en la **protección de la maternidad**; en la evaluación de riesgos hay que hacer un especial hincapié para las mujeres embarazadas o con parto reciente. Para ello se estudia que condiciones pueden afectar negativamente a la mujer o a su bebe y se toman medidas para ello. Si la evaluación de estos riesgos nos dice que hay un riesgo en el embarazo o en la lactancia, se adoptan las medidas necesarias para evitar dichos riesgos, se estudian en este caso las normas sobre destinos y permisos.

Hay que proporcionar a todo el personal los Equipos de Protección Individual adecuados y además hay que velar por el uso efectivo de tales equipos. La GC debe velar por su propia seguridad así como por la de sus compañeros o la de otras personas a las que les pueda afectar su actividad laboral. Tienen una serie de **obligaciones** que son, entre otras: usar correctamente las maquinas, las sustancias peligrosas y los equipos de protección; informar inmediatamente, al encargado de la prevención, de todas aquellas situaciones que puedan suponer un riesgo; contribuir a que se cumplan las obligaciones; cooperar para garantizar unas buenas condiciones laborales.

Dentro del benemérito instituto se creó el Servicio de PRL, que persigue dos objetivos principales: Conseguir que todos los miembros de la GC tengan conocimientos e información preventiva. Y que para cada actividad se conozcan los riesgos laborales, así como sus causas y las distintas medidas para evitar dichos riesgos o reducirlos.

En el Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil, vienen regulados los **órganos de prevención**, que son las personas que realizan la actividad preventiva para proteger la seguridad y salud. Tienen como funciones principales: diseñar, implantar y coordinar los diferentes planes y programas preventivos, evaluar los riesgos y establecer medidas de prevención. En la DGGC se constituyen los órganos de prevención, que son los encargados tanto de la inspección como del control interno de la actividad preventiva. El **consejo asesor de personal del Cuerpo de la GC** es el órgano que asesora y todo puede hacer propuestas y mejoras de prevención ante dicho órgano. También se encarga de estudiar y proponer mejoras, tanto sociales como laborales.

A partir del Manual de información de riesgos laborales en la Guardia Civil, (2010), podemos conocer con mayor profundidad una serie de aspectos de tremenda utilidad para la cuestión que estamos tratando.

En cuanto a la **organización de la PRL en la GC**, la GC asume plenamente todas sus actividades preventivas mediante la constitución de un Servicio de Prevención Propio. Los órganos de prevención son cuatro: Servicio de Prevención, Sección de Prevención de Zona, Oficina de Prevención de Comandancia y Otras Unidades. Cada uno tiene unas funciones diferentes y la vigilancia de la salud es asumida por los

Servicios de Asistencia Sanitaria y de Psicología de la DGGC. El principal objetivo de este manual es el de fomentar la cultura preventiva entre todos los miembros del cuerpo.

Todos los órganos se encuadran dentro de la misma organización. Se encuadran dentro del Mando de Personal y Formación. El patrón que siguen es el de una estructura jerarquizada. En la DGGC se constituyen los siguientes órganos preventivos regulados 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.

Servicio de Prevención. Órgano de control interno superior. Dirigido por un Coronel. El jefe, como mínimo tiene que ser coronel, titulado superior. El segundo jefe tiene que ser un oficial de la GC, también titulado superior. Depende de la Jefatura de Asistencia al Personal.

Sección de Prevención de Zona por cada CCAA. Sus competencias se extienden a las unidades de su demarcación territorial. El jefe tiene que tener capacitación para realizar funciones de nivel superior. El personal auxiliar necesario tiene que tener capacitación para realizar funciones de nivel básico. Actúa como nexo de comunicación entre el servicio de prevención y las oficinas de prevención de comandancia. Depende del Servicio de Prevención.

Oficina de Prevención de Comandancia por cada provincia, salvo en las CCAA uniprovinciales. Sus competencias se extienden a todas las unidades de su demarcación territorial. Se comunican con las secciones de prevención de la zona. El jefe tiene que tener capacitación para realizar las funciones de nivel intermedio, la dedicación tiene que ser exclusiva. El personal auxiliar necesario tiene que estar capacitado para realizar las funciones de nivel básico. En cada Jefatura de Comandancia hay una Oficina de Prevención.

Otras Unidades. Sus competencias se extienden a todas las unidades situadas en sus instalaciones de enseñanza. Tanto la composición inicial como las funciones son las mismas que las de las Oficinas de Prevención de Comandancia,

Según el RD 179/2005, dentro del ámbito de la PRL rigen los principios de información y participación. El **Principio de información:** todo personal tiene que ser informado sobre los riesgos de su puesto de trabajo y también sobre las medidas que se adoptan para prevenir dichos riesgos. El **Principio de participación:** tienen derecho a efectuar propuestas para mejorar el nivel de protección de la seguridad y la salud. La Dirección General de la GC tiene que garantizar una **formación** que sea adecuada y suficiente en lo que a prevención de riesgos se refiere.

El Servicio de Prevención Propio se constituye para la mayoría de actividades preventivas. Sin embargo, se puede contratar un Servicio de Prevención Ajeno para otras materias. Cada uno de los cuatro órganos de prevención tiene unas funciones. La vigilancia de la salud la realiza el servicio de asistencia sanitaria y de psicología de la DGGC.

Los miembros del cuerpo de la GC tienen derecho a proponer mejoras preventivas a los órganos de prevención. También tienen que informar de forma inmediata sobre situaciones que puedan generar cualquier tipo de riesgo para la seguridad y salud. Para hacer propuestas de mejora de prevención de riesgos tienen que

hacerlas ante los órganos competentes que son, el órgano de prevención de su unidad, centro u organismo o el consejo de la GC. Existe un modelo para comunicar riesgos y propuestas de mejora

4.3.Derecho de asociación

El derecho de asociación profesionales de los Guardias Civiles es una novedad añadida a la LO 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil. Estas personas no tienen reconocido el derecho de sindicación. No pueden pertenecer a partidos políticos ni a sindicatos. Tampoco pueden hacer huelga. Si no cumplen estas obligaciones se les aplica una sanción disciplinaria.

La GC tiene limitados ciertos derechos debido en gran parte al principio de disciplina militar y a la naturaleza militar del Instituto Armado. Están sometidos a los principios de disciplina y neutralidad política y sindical. Todo miembro de la Guardia Civil puede afiliarse a una asociación, pero no podrá hacerlo en más de una al mismo tiempo y tiene que ser exclusivamente de miembros del Cuerpo.

Se trata de un modelo de asociación, no de sindicación, para la defensa de intereses profesionales, en el que prima la participación por encima de la negociación. El derecho de asociación profesional se regula en el título VI de la Ley Orgánica de Derechos y Deberes y se reconoce dicho derecho a todos los Guardias Civiles.

Las asociaciones profesionales de Guardias Civiles tienen que inscribirse en el Registro de Asociaciones Profesionales del Ministerio de Interior. A día de hoy existen trece asociaciones inscritas y de entre todas ellas destaca por el alto número de afiliados la Asociación Unificada de Guardias Civiles, más conocida como AUGC.

Estas asociaciones son estatales, no pueden tener fines lucrativos. Se financian por las cuotas de sus afiliados o por subvenciones públicas, pero no pueden percibir donaciones privadas. Tienen derecho a realizar propuestas y peticiones a las autoridades competentes.

Tienen una especial importante, el Consejo de la Guardia Civil que se crea por la LO 11/2007, regulado en su título VII, y su precedente es el Consejo Asesor de Personal de la Guardia Civil. El Consejo de la GC es el órgano colegiado de participación y consulta de los GC. El objetivo principal que persigue es mejorar las condiciones profesionales. Se encuentra bajo la presidencia del Ministerio de Interior.

Los representantes del Consejo son:

- Representantes de la GC: miembros del Cuerpo que pueden estar afiliados a una asociación o no. Se eligen para representar a la Escala a la que pertenezcan. “La forma en la que se ven representados los guardias civiles en el Consejo de la Guardia Civil es por escalas”. Hay un vocal por cada Escala y por cada 6000 GC en activo se elige otro vocal más.
- Representantes de la AGE: miembros tanto del Ministerio de Interior como del Ministerio de Defensa.

La composición de los representantes de cada parte es paritaria.

Considerando las aportaciones de la página web de la Guardia Civil (2018) el Consejo de la GC tiene atribuidas una serie de facultades que son entre otras las siguientes:

- Tener conocimiento y ser oído con carácter previo sobre las siguientes materias:
 - Modificación del estatuto profesional.
 - Modificación del régimen disciplinario.
 - Condiciones de trabajo.
 - Régimen retributivo.
 - Programas de enseñanza y planes de formación.
 - Permisos, vacaciones y licencias.
 - Otros temas: sociales, profesionales y económicos.
- Conocer las estadísticas sobre absentismo y sus causas, accidentes en acto de servicio, enfermedades profesionales y cualquier estudio sobre las condiciones de trabajo.
- Analizar las propuestas de los GC sobre el régimen de personal, derechos y deberes, derecho de asociación y otros aspectos sociales.
- Recibir información sobre la política de personal.
- Colaborar con la Administración para conseguir las mejoras perseguidas.

CAPÍTULO V

EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LA GUARDIA CIVIL

5.1. Regulación en la L.O. 12/2007, de 22 de octubre, del Régimen Disciplinario de la Guardia Civil

La Ley Orgánica 12/2007, de 22 de octubre, del régimen disciplinario de la Guardia Civil, trata de garantizar que se cumplen las misiones que la Guardia Civil tiene encomendadas. Se aplica a todo miembro del Instituto Armado que esté en una situación administrativa en la que se mantengan los derechos y obligaciones derivados de la condición de Guardia Civil. Se crea entre otros motivos para adaptar la normativa a los nuevos tiempos. Una de las novedades más destacadas de la presente ley es la supresión de la figura del arresto para los miembros de la Guardia Civil, quedando relegada a las funciones militares.

5.2. Faltas

Nos vamos a centrar concretamente en el título segundo donde se recogen las faltas y sanciones. El capítulo primero nos habla de las faltas disciplinarias, que se clasifican en leves, graves y muy graves, y entre otras, son las que siguen a continuación:

Las **faltas muy graves** vienen recogidas en el artículo séptimo y son, entre otras, las siguientes:

- Incumplir el deber de fidelidad a la Constitución.
- Violar la neutralidad política o sindical.
- Pertenecer a partidos políticos o a sindicatos.
- Llevar a cabo cualquier actuación que suponga discriminación o acoso.
- El trato inhumano a los ciudadanos.
- Realizar repetidamente actos de acoso.
- Participar en huelgas.
- No presentarse en el destino cuando se declare el estado de alarma o de excepción o en casos de emergencia grave de protección civil.
- Utilizar los secretos oficiales indebidamente.
- Acudir al trabajo bajo el efecto del alcohol o de las drogas.
- No someterse tanto a un reconocimiento médico como a una prueba de alcohol o drogas, salvo justificación.
- Desobediencia grave de un superior, salvo que la no obediencia implique el no cometer una infracción.

Las **faltas graves** nos las encontramos en el artículo octavo y algunas de ellas son:

- Abuso de autoridad.
- Violar el secreto profesional.
- Realizar informes que no sean reales.
- No colaborar con los demás miembros de las FCS.
- Tenencia de drogas.
- Encubrir una falta muy grave.
- Negarse a tramitar una denuncia en una lengua oficial.
- Ordenar actuaciones que no tengan nada que ver con el trabajo o que sean personales.
- Usar el arma reglamentaria sin una causa que lo justifique.
- Participar en una riña grave entre los propios compañeros.

- Embriaguez o consumo de drogas, fuera del servicio, si se hace habitualmente (tres veces o más en un año) o si afecta a la imagen de la GC.

Las **faltas leves** son las expuestas en el artículo noveno y son las que siguen a continuación:

- No cumplir el horario del servicio, la falta de puntualidad.
- No cuidar el aseo personal.
- Llevar en el uniforme cualquier cosa fuera de lo reglamentario y sin tener autorización para ello.
- Acudir vestido de uniforme a cualquier lugar incompatible con la GC estando fuera de servicio.
- No tratar bien a los subordinados.
- Participar en una riña entre los propios compañeros.
- Encubrir una falta, bien sea grave o bien leve.
- No saludar a un superior de forma intencionada o no devolver el saludo a un igual o a un subordinado.

5.3.Sanciones

Las sanciones disciplinarias se recogen en el capítulo segundo y se establecen para corregir todo aquel comportamiento que sea perjudicial tanto para el servicio como para los ciudadanos. Las sanciones por faltas muy graves, graves y leves vienen enumeradas en el artículo once de la presente ley y se imponen según su gravedad.

- Las sanciones que se imponen por faltas muy graves son:
 - Separación del servicio.
 - Suspensión de empleo de tres meses y un día hasta los seis años.
 - Pérdida de puestos en el escalafón.
- Las sanciones que se imponen por faltas graves son:
 - Suspensión de empleo desde un mes hasta los tres meses.
 - Pérdida de haberes con suspensión de funciones desde los cinco hasta los veinte días.
 - Pérdida de destino.
- Las sanciones que se imponen por faltas leves son:
 - Reprensión.
 - Pérdida de haberes con suspensión de funciones desde uno hasta los cuatro días.

CONCLUSIONES

Tras el estudio y la elaboración de este Trabajo Fin de Grado exponemos unas breves conclusiones que son las que siguen a continuación.

Se han producido cambios de vital importancia en lo que respecta a la GC. La GC ha pasado de ser una fuerza de seguridad eminentemente rural a una de las fuerzas policiales más especializadas que tenemos en nuestro país, también se han producido otros cambios dentro del Instituto Armado como la separación de las Fuerzas Armadas y la Guardia Civil, la imparcialidad política y sindical, mucha experiencia en ámbitos como el terrorismo, entre otras y esta buena adaptación ha posibilitado que perdure desde su creación en 1844. Ha sabido adaptarse a los cambios producidos desde sus orígenes y ello hace que sobreviva desde largos años atrás.

El artículo 8 de la Constitución trata sobre las Fuerzas Armadas y el 104 sobre las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Sin embargo, el concepto de Guardia Civil no se recoge en ninguno de estos dos artículos constitucionales. Siguiendo esta línea podemos situar a la Guardia Civil en una posición intermedia entre las Fuerzas Armadas y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Ambos artículos han hecho posible la aprobación de la legislación específica de la Guardia Civil y en toda su normativa se expone que es un Instituto Armado de carácter militar y que todo miembro del Cuerpo tiene naturaleza castrense.

La Guardia Civil tiene una doble naturaleza y con ello una doble dependencia ministerial ya que cuando desarrolla las funciones militares que tiene encomendadas depende del Ministerio de Defensa mientras que cuando realiza funciones policiales depende del Ministerio de Interior. Esta doble condición civil militar hace que sea un cuerpo policial único en nuestro país ya que disponemos de policías civiles, como el Cuerpo Nacional de Policía, y de policías militares, como las Fuerzas Armadas, pero ninguno de ellos tiene la particularidad que tiene la Guardia Civil de tener la doble condición al mismo tiempo.

El régimen disciplinario llama la atención en lo que a sus faltas disciplinarias se refiere ya que cuenta con faltas que en otro tipo de empleos sería impensable el que llevase aparejada una sanción disciplinaria, por ejemplo, pertenecer a un partido político o a un sindicato, participar en una huelga y no devolver el saludo a un superior o a un compañero.

REFERENCIAS

Bibliografía

Centro de Investigaciones Sociológicas. (2014): *Barómetro de Abril 2014. Estudio nº 3021*. Ministerio de la Presidencia, Madrid.

Centro de Investigaciones Sociológicas. (2015): *Barómetro de Abril 2015. Estudio nº 3080*. Ministerio de la Presidencia, Madrid.

López Corral, M. (2009): *Claves históricas para entender a la Benemérita y a sus hombres*. La esfera de los libros, Madrid.

López Vega, D. J. (2017). *¿Todo por la patria? Cultura, clima laboral y conducta suicida en la Guardia Civil*. Editorial Sotavento, Madrid.

Martín Delpón, J.L. (2014): *Naturaleza y carácter militar de los miembros de la Guardia Civil: comentario a la sentencia de la Sala 3ª del Tribunal Supremo de 13 de febrero de 2012*. Revista jurídica de Castilla y León, número 34, derecho administrativo. ISSN: 2254-3805.

Perpinyá, J.M (2008): *Reflexiones de un Guardia Civil*. Palma de Mallorca

Legislación normativa

España: Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, de 29 de diciembre de 1978, 311.

España: Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil. *Boletín Oficial del Estado*, de 29 de noviembre de 2014, 289.

España: Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. *Boletín Oficial del Estado*, de 10 de noviembre de 1995. 269: 32590-32611.

España: Ley 55/1978, de 4 de diciembre, de la Policía. *Boletín Oficial del Estado*, 8 de diciembre de 1978, 293: 27782-27785.

España: Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. *Boletín Oficial del Estado*, de 8 de agosto de 1985, 189: 25119-25123.

España: Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil. *Boletín Oficial del Estado*, de 23 de octubre de 2007. 254

España: Ley Orgánica 12/2007, de 22 de octubre, del régimen disciplinario de la Guardia Civil. *Boletín Oficial del Estado*, de 23 de octubre de 2007. 254.

España: Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. *Boletín Oficial del Estado*, de 14 de marzo de 1986, 63: 9604-9616.

España: Real Decreto 1438/2010, de 5 de noviembre, sobre misiones de carácter militar que pueden encomendarse a la Guardia Civil. *Boletín Oficial del Estado*, de 6 de noviembre de 2010. 269: 93269-93271.

España: Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil. *Boletín Oficial del Estado*, de 26 de febrero de 2005. 49.

España: 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. *Boletín Oficial del Estado*, de 31 de julio de 2017, 181: 70894-70918.

España: 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. *Boletín Oficial del Estado*, de 31 de octubre de 2015.

Webgrafía

DEPARTAMENTO DE INTERNET GUARDIA CIVIL (2018). “Conócenos”. Recuperado de; ”<http://www.guardiacivil.es/es/institucional/Conocenos/index.html>

DEPARTAMENTO DE INTERNET GUARDIA CIVIL (2018). “Información Institucional”. Disponible en: <http://www.guardiacivil.es/es/institucional/index.html>