



BOLETÍN JURÍDICO

E INFORMATIVO

¡ EMPEZAMOS !

Por J. Luis Labrador Vioque (Secretario Asuntos Jurídicos AUGC Madrid)

Lo que tenéis entre las manos, es el nuevo Boletín Jurídico provincial que editaremos desde la Delegación de AUGC - Madrid de forma mensual.

Este proyecto está fundamentado en la consideración que tenemos desde la nueva Junta Directiva Provincial, de abordar de forma clara y concisa, el día a día de las novedades normativas y jurídicas en la Guardia Civil.

Para éste proyecto, contamos con la colaboración de nuestros Abogados, Juan Carlos y Florentino, que número tras número nos explicarán las novedades que nos puedan afectar de forma clara para poder entender todo aquello que nos importa.

Os invito, también, a que compartais éste Boletín Jurídico con todos los compañeros y compañeras de vuestras Unidades para, así, poder difundir la información como fin fundamental del asociacionismo profesional.

Recordar que la Secretaría de Asuntos Jurídicos, su Secretario que os escribe, así como todo el personal que la forma, estamos siempre a vuestra disposición.

Un saludo.

Permiso de lactancia
Pág. 2

Apuntes de Derecho
Disciplinario parte I
Pág. 4

¿Podemos grabar una
conversación?
Pág. 6

Derecho reconocido finalmente

Por J. Luis Labrador Vioque Secretario de Asuntos Jurídicos
AUGC Madrid

Finalmente el Gobierno reconoció el derecho a los padres a disfrutar del permiso de lactancia aunque la madre no estuviese trabajando, decisión tomada por el Ejecutivo tras conocerse la Sentencia del 30-09-2010 del Tribunal de Justicia Europeo.

Hasta ahora, y según el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, el permiso lo podría disfrutar el padre solo si la madre trabajaba y, voluntariamente, se lo cedía: *“Éste permiso podrá ser disfrutado por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen”*.

Según la mencionada Sentencia del Tribunal Europeo *“...el permiso se concede al trabajador o trabajadora por su condición de progenitores, por solo considerar que solo la madre que tenga la condición de trabajadora por cuenta ajena es titular del derecho a disfrutar el permiso, en tanto que el padre que tenga la misma condición únicamente podría disfrutar de éste derecho, sin ser titular, puede contribuir a perpetuar un reparto tradicional de funciones entre el hombre y la mujer al mantener a los hombres en una función subsidiaria de las mujeres respecto al ejercicio de su función paternal...”*

AUGC LEVANTA LA ALARMA

Una vez conocido ésta sentencia, y la noticia del reconocimiento del mencionado derecho por parte de la Administración a todos los trabajadores públicos, la Asociación Unificada de Guardias Civiles hace lo propio y eleva petición al Consejo de la Guardia Civil para que éste Órgano aplicase este derecho a todos los trabajadores de la Guardia Civil.



En el mes de abril, el Consejo responde a la AUGC manifestando que se reconoce el derecho de lactancia en la Guardia Civil, independientemente de la situación laboral de la mujer.

Aquí matizamos que si ambos trabajan, el permiso de lactancia lo pueden disfrutar uno de los dos, pero si uno de los dos no trabajan, el mencionado permiso de lactancia lo puede disfrutar el que está trabajando.

¿Y AHORA QUÉ?

Pues bien, en ésta situación, contamos con informe favorable de los Servicios Jurídicos de la Administración, la Sentencia del Tribunal de Justicia Europeo, y el reconocimiento del propio Consejo de la Guardia Civil, pero en algunas Unidades del Cuerpo ha llegado una supuesta interpretación del Director Adjunto Operativo (DAO) en la que no reconoce dicho derecho, incluso se han dado resoluciones desestimatorias argumentando que al no trabajar la pareja del solicitante no cabe disfrute del derecho de lactancia, sin molestarle, ni tan siquiera, a valorar la diferente documentación favorable en éste sentido.

PARA SOLICITAR CITA CON LOS
LETRADOS:

Llamando al teléfono 91 506 11 15

NO LO OLVIDES, ¡ES TU DERECHO!

Por ello, desde AUGC, consideramos que debemos instar a los órganos de la Guardia Civil a regularizar dicha situación para que no haya malos entendidos, y la única forma de actuar de forma tajante es que el interesado eleve una propuesta al Consejo de la Guardia Civil manifestando la situación en la que se encuentra, y solicitando que se regule la situación y se impartan instrucciones al respecto a todas las Unidades de la Guardia Civil.

NUEVA RESOLUCIÓN DESESTIMATORIA.

Podemos encontrarnos, no obstante, con una nueva resolución desestimatoria en caso de haber elevado recurso de alzada, y en la que no nos reconocen el derecho de disfrute del permiso de lactancia. En ese caso habría que echar la casa por la ventana y exigir, en este caso en los Tribunales, dicho derecho.

Ya en las diferentes Delegaciones Provinciales de AUGC, se están tramitando diversos recursos al Contencioso, con lo que los propios servicios jurídicos de AUGC en cada Delegación están marcando una estrategia bien definida para poder, así, evitar una posible resolución perjudicial para el reclamante.

Por ello, si estás en ésta situación, desde AUGC Madrid te recomendamos acudas a nuestros servicios jurídicos para que, ellos, puedan aconsejarte en éste sentido y ayudarte con los trámites a seguir.



Apuntes de Derecho Disciplinario parte I

Por Florentino Martínez – Abogado AUGC Madrid.

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 12/2007 de 22 de octubre (en adelante LODGC) se instauró un nuevo Régimen Disciplinario en el Cuerpo de la Guardia Civil, a la cual están sujetos, de conformidad con su artículo 2, los miembros de la Guardia Civil que se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas en que se mantengan derechos y obligaciones inherentes a la condición de Guardia Civil, así como los alumnos de los Centros Docentes de Formación de la Guardia Civil en la medida en que les sea de aplicación lo preceptuado en dicha Ley Orgánica.

Por lo tanto, de conformidad con el principio de legalidad, sólo se puede iniciar expediente disciplinario por las acciones y omisiones prevista en la LODGC.

Toda sanción disciplinaria, en su caso, se impondrá tras la tramitación y resolución del correspondiente expediente disciplinario, el cual se iniciará siempre de oficio, bien por iniciativa del órgano competente para imponer la sanción, bien en virtud de parte disciplinario, denuncia u orden superior, o bien a propuesta de alguna de las Autoridades que están facultadas para instar el ejercicio de la acción disciplinaria, lo cual se establece expresamente en el art. 39.1 LODGC.

Incluso el art. 40.1 establece que cualquier miembro del Cuerpo que observe una acción u omisión presuntamente ilícita, siendo indiferente que la misma sea presuntamente cometida por un inferior o superior, debe de poner los hechos en conocimientos de la Autoridad competente para, en su caso, se ordene la incoación del correspondiente expediente disciplinario.



Debiendo contener todo parte disciplinario la identidad del presunto infractor, así como del dador del parte, relato de los hechos (no hay porque tipificar los mismos), así como, si los hubiera, testigos de lo sucedido. En este supuesto se tiene que tener en cuenta que el dador del parte disciplinario nunca es parte del procedimiento, sino sólo y exclusivamente es “denunciante” de lo observado; por tanto, no se tiene derecho a entablar acción alguna si contra el presunto infractor no se inicia expediente disciplinario, o si se inicia a conocer el estado y resolución del mismo.

En relación a los diferentes tipos de expedientes disciplinario que se puede incoar por las diferentes faltas, los mismos se dividen en:

- 1) expedientes por faltas graves y muy graves;
- 2) expedientes por faltas leves.

Siendo los principales trámites de ambos procedimientos:

1.- Procedimiento por falta leve, el cual viene desarrollado en el Capítulo II del Título IV LODGC.

Se notifica al expedientado el inicio del expediente y se **dispone de un plazo de cinco días** para alegar y proponer prueba. Una vez que se practica prueba se vuelve a dar un plazo de cinco días para realizar alegaciones y posteriormente se resuelve el expediente.

Siendo interesante que de conformidad con el art. 50.6 LODGC se dispone de un plazo de dos meses para la resolución del expediente, pasado el cual el expediente debe entenderse caducado, lo cual no significa que los hechos hayan prescrito, ya que los mismos prescriben a los seis meses desde el día los hechos.

2.- Procedimiento por faltas graves y muy graves, viene regulado en el Capítulo III del Título IV LODGC.

Se notifica el acuerdo de inicio, dando traslado del mismo al expedientado.

Posteriormente, y como primera actuación de la Instrucción, se tomará declaración al expedientado, tras la cual se practicarán las pruebas que se consideren pertinentes. Una vez que se hayan practicado las diligencias pertinentes se pasará **PLIEGO DE CARGOS**, el cual contendrá los hechos imputados, la calificación jurídica y la sanción que se estime procedente.

Disponiendo de un plazo de diez días para contestarlo, pudiendo proponer pruebas y alegar lo que se considere pertinente; también se puede mostrar conformidad con el mismo y cuyo caso se elevará el expediente a la Autoridad competente para su resolución.

En el caso que no exista conformidad y se haya propuesto prueba, se practicará la misma si se considera pertinente por la Instrucción.

Posteriormente y una vez que se concluya la instrucción del expediente se pasará **PROPUESTA DE RESOLUCIÓN**, disponiendo igualmente de un plazo de diez días para contestar dicha Propuesta.

Pasado dicho plazo se elevará el expediente a la Autoridad con competencia sancionadora para su resolución.

La duración de estos tipos de expediente **no pueden durar más de seis meses**, pues en caso contrario conllevaría a que se declare su caducidad, lo cual no significa que hayan prescrito los hechos, pues los mismos prescriben a los tres años por presuntas faltas muy graves y dos años por presuntas faltas graves.

Por último, y si el expediente iniciado finaliza con la imposición de una sanción, se puede interponer un **recurso de alzada** contra la resolución sancionadora, disponiendo para ello de un **plazo de un mes** desde el día siguiente de la notificación de la resolución, siendo desarrollado el sistema de recursos en el Título VI LODGC.

Una vez agotado la vía administrativa, es decir, una vez que se ha resuelto el recurso de alzada, si el mismo no es estimado, cabe interponer recurso contencioso disciplinario **MILITAR** ante el tribunal militar competente.

EN EL SIGUIENTE NÚMERO: Apuntes de Derecho Disciplinario parte II.

**PARA CUALQUIER CONSULTA
A FLORENTINO MARTINEZ**

florenaugc@hotmail.com



¿ Podemos grabar una conversación?

Por Juan Carlos Fernández – Abogado AUGC Madrid.

En muchas ocasiones nos hemos encontrado con que un Guardia Civil es llamado a la oficina de un mando, generalmente el Comandante de Puesto o Destacamento, y cuando sale del mismo, lo hace con un expediente disciplinario en el que se afirma algo que no ha sucedido.

También en los últimos tiempos habéis tenido noticia, de una grabación que AUGC ha sacado a la luz en las que se oye a un Brigada y a un Teniente exigiendo 50 denuncias por cabeza para tener las 'navidades tranquilas'.

Se plantea, en estos casos, la necesidad de grabar las conversaciones con el objeto de protegerse de aseveraciones falsas hechas por un mando, o con el objeto de denunciar hechos reprobables.

En muchas ocasiones se nos plantea, por parte de los Guardias, dicha cuestiones. La respuesta desde un principio debe ser muy clara. **SI, se puede grabar** las conversaciones de las que forme parte la persona que graba.

El conflicto y las dudas sobre esta cuestión, se plantean entorno al artículo 18.3 de la constitución, con el que se *garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo resolución judicial.*

El Tribunal Constitucional, en su sentencia de 114 del año 1984, manifestó claramente que no puede existir un secreto y un deber de confidencialidad entre las dos partes de una conversación. Por otro lado, si que se vulnera dicho derecho (y por tanto la conversación no tiene valor probatorio) cuando un tercero graba una conversación de la que no forma parte.

Ahora bien, y dicho lo anterior, debe tenerse muchísimo cuidado con el uso que se le da a la grabación, una vez obtenida, debiéndose limitar la publicación de la misma a terceros porque entonces si se podría ver vulnerado el derecho a la intimidad de la persona, que trata de proteger el artículo 18.3 de la constitución. Para ello se plantean diversas situaciones que debemos analizar por separado.

Así nos podemos concentrar en tres:



1,- *En un procedimiento disciplinario.*

Si una grabación pudiere contradecir los hechos que consta en un procedimiento disciplinario, si es posible proceder a su aportación en el procedimiento disciplinario. Entendiendo que se encuentra amparado por el derecho a valerse de todos los medios de prueba admitidos en derecho, recogido en el artículo 24.2 de la constitución.

Dicha prueba deberá entonces ser aportada al instructor del procedimiento disciplinario en la fase de pruebas.

2,- Como parte disciplinario.

Del mismo modo, que puede servir para desvirtuar los hechos que se presentan en un procedimiento disciplinario, puede servir, para fundamentar un procedimiento disciplinario contra la persona que es grabada realizando manifestaciones que pueden ser objeto de sanción disciplinaria. En este caso se deberá remitir la copia de la misma junto con el parte disciplinario al mando superior de la persona de la que se de cuenta.

3,- Denuncia penal.

Los hechos que consten en la grabación pueden ser merecedores de responsabilidad disciplinaria sino también de responsabilidad penal, por lo que deberá de adjuntarse en la denuncia o querrela que se presente en el juzgado.

En todos estos casos y con el objeto de evitar confusiones se debería clarificar claramente quienes forman parte de la conversación, quienes estaban presentes aunque no intervengan en la misma pues siempre serían testigos que corroborasen la autenticidad de la grabación.

En los casos como el referido al principio, de la posibilidad de denunciar una conducta intolerable por parte de la administración, nunca debe de hacerse en conversaciones particulares que permitan fácilmente averiguar quienes intervinieron en la misma, entendiéndose que debe realizarse en academias en las que haya suficientes personas como para no poder identificar al autor.

Por último, debemos plantear la situación contraria, esto es, en la que el Guardia Civil es grabado. La Agencia española de protección de datos, afirma que cuando un particular graba a un funcionario en el ejercicio de dichas funciones, dicha grabación excede con mucho el ámbito personal familiar o de amistad del Guardia Civil, y por tanto no siendo referidas a su esfera más íntima debe considerarse que dichos datos están sometidos a protección de datos y por tanto vedada su difusión.

Un saludo.

PARA CUALQUIER CONSULTA
A JUAN CARLOS FERNÁNDEZ

juancarlosaugc@hotmail.com

Éste Boletín Jurídico e informativo que edita AUGC Madrid, es para todos y todas.

Si te interesa publicar algo, ponte en contacto con la Delegación en el
91 506 11 15

ó
madrid.juridico@augc.org



DELEGACIÓN DE MADRID

Edita:

ASOCIACIÓN UNIFICADA DE GUARDIAS CIVILES
Delegación Provincial de MADRID

® AUGC MADRID

C/ Secoya 29 A, planta 4ª, Oficina 4
Polígono Empresarial Aguacate (Carabanchel)
28044 Madrid

Tlf. 91 506 11 15
augcmadrid @ augcmadrid . es
www . augcmadrid . es

DIRECCIÓN, COORDINACIÓN y DISEÑO: Secretario de Asuntos Jurídicos AUGC Madrid

REDACCIÓN: J. Luis Labrador Vioque, Florentino Martínez y Juan Carlos Fernández.

PRÓXIMO NÚMERO, SEPTIEMBRE DE 2,013.

