



Revista n°6

Asociación Profesional de Cabos

Guardia Civil

FASCES



**BENEMERITO INSTITUTO, GUARDA FIEL
DE ESPAÑA ENTERA, QUE LLEVAS EN TU
BANDERA EL LEMA DE PAZ Y HONOR**

Diseño, dirección y producción

Departamento de Comunicación y Gestiones Publicitarias SL.

Redacción

Asociación Profesional de Cabos de la Guardia Civil.

Responsable de contenidos

Cabo 1º Fernando García Ruiz

Deposito Legal

M-3240-2024

Aviso Legal

La Asociación Profesional de Cabos de la Guardia Civil (APC-GC) realiza un convenio de colaboración con la empresa llamada "departamento de comunicación y gestiones publicitarias, S.L." con CIF B-72796766 para la creación y publicación de la revista FASCES.

FASCES es una revista de publicación periódica, la cual esta visada y aprobada en todo su contenido didáctico por la Asociación Profesional de Cabos de la Guardia Civil, editando dichos contenidos la empresa colaboradora, la cual a la vez gestionará la elaboración, publicación, distribución y explotación económica de los espacios publicitarios.

Los espacios publicitarios, de telemarketing y comerciales pertenecen y son explotados exclusivamente por la empresa "Departamento de Comunicación y Gestiones Publicitarias, S.L." de la cual se financia la revista FASCES, excluyendo cualquier beneficio de aporte económico a la Asociación Profesional de Cabos de la Guardia Civil.

Queda prohibida la reproducción total o parcial del contenido de esta revista sin el permiso expreso del editor de esta o la Asociación Profesional de Cabos de la Guardia Civil.

2

EL IMPULSO DE LA IGUALDAD



6

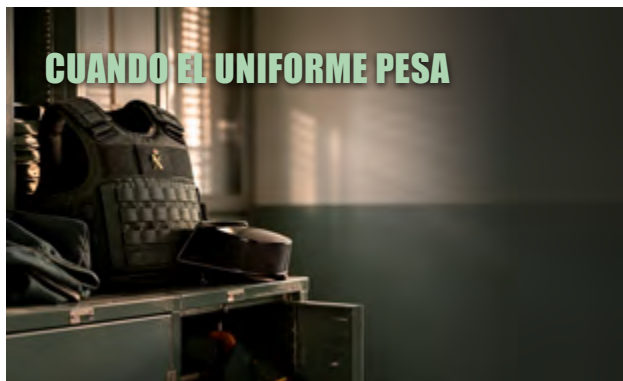
LA COMPATIBILIDAD LABORAL EN LA GUARDIA CIVIL:

10

DE CABO A SARGENTO

14

CUANDO EL UNIFORME PESA



20

CABO MENDIETA: LA FUERZA DE UN CAMINO FORJADO EN "VERDE"

26

SOBREVIVIR AL HORROR PARA VOLVER A VIVIR: LA NOVELA QUE TRANSFORMA EL DOLOR EN ESPERANZA

28

ACCIDENTE EN ACTO DE SERVICIO Y ACCIDENTE "IN ITINERE"

EL IMPULSO DE LA IGUALDAD

En 1988, la incorporación de las primeras mujeres a la Guardia Civil abrió un escenario inédito en la seguridad pública española. Lo que entonces se percibió como un hito aislado se ha consolidado, casi cuarenta años después, en un compromiso firme e incuestionable. Promover las condiciones necesarias para alcanzar la igualdad es una parte fundamental de la identidad de nuestro Cuerpo; y aunque el camino no ha sido rápido, hemos ido derribando barreras tradicionales hasta adoptar medidas pioneras que nos sitúan a la vanguardia del desarrollo de políticas de igualdad en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad de nuestro país.

El gran acelerón de este proceso se produjo en 2019 con la aprobación del I Plan de Igualdad. En apenas seis años, el balance habla por sí solo: la presencia femenina en la institución ha escalado del 7,29% al 11,18%. Quienes visten el uniforme saben perfectamente que detrás de estos porcentajes hay historias reales de vocación y de servicio, y un talento femenino imprescindible para que la organización responda con eficacia a una sociedad en constante evolución. Con esa mirada, el presente año 2026 marca el inicio del II Plan de Igualdad de la Guardia Civil (2026-2030), una hoja de ruta diseñada para consolidar los logros alcanzados y eliminar los obstáculos que todavía pudieran dificultar la carrera profesional de toda la plantilla.



EL NUEVO MARCO ESTRATÉGICO

La Dirección General ha diseñado este nuevo marco estratégico con una premisa clara: la igualdad real se consigue integrándola directamente en el motor operativo de la organización. El II Plan de Igualdad, conectado de forma transversal a la Estrategia Institucional Guardia Civil 2030, busca incentivar que las mujeres puedan especializarse, liderar y ascender en igualdad de condiciones, eliminando cualquier barrera o inercia cultural que pueda persistir; y que la perspectiva de género esté presente en todos los procesos y espacios de la Institución.

Todo ello se materializa en un documento presentado el pasado 6 de mayo en un acto celebrado en la Dirección General de la Guardia Civil. Su texto definitivo fue publicado en el Boletín Oficial de la Guardia Civil el 28 de mayo, cerrando así el ciclo del I Plan de Igualdad y dando paso a una nueva etapa.

Para pasar de la teoría a los hechos, la estrategia Institucional se apoya en herramientas transversales como la formación y la comunicación, sobre la base de un análisis riguroso y detallado de datos que, bajo el lema "Conocerse para mejorar", persigue radiografiar la situación sociolaboral de los componentes del Cuerpo, permitiendo detectar cualquier desequilibrio que aun pueda persistir. Asimismo, se estudiarán medidas orientadas a mejorar la conciliación y fomentar la corresponsabilidad. A esto se suma un fortalecimiento de los protocolos de protección, garantizando un recurso técnico, seguro y cercano frente a la violencia sobre la mujer y cualquier tipo de acoso.



EL EMPLEO DE CABO DE LA GUARDIA CIVIL: PRIMER ESLABÓN DEL LIDERAZGO

Como primer escalón de mando y líderes de proximidad, las y los profesionales de la Escala de Cabos deben ser motor del cambio cultural dentro de las unidades, como espejo donde se miran las nuevas generaciones, debiendo promover un clima laboral libre de sesgos, sobre la base de la Tolerancia Cero sobre cualquier forma de discriminación o violencia sobre las mujeres.

Los datos del último año marcan una tendencia sin retorno, ya que, en torno al 35% de las personas aspirantes por acceso libre ya son mujeres, y en los centros de formación de la Escala de Cabos y Guardias la representación femenina roza el 30%, casi duplicando los registros de 2019. La promoción femenina al empleo de Cabo, desde entonces, también se ha duplicado, alcanzando casi el 16%, lo que demuestra un altísimo interés de las mujeres en asumir puestos de mayor responsabilidad.

En otro orden de cosas, el II Plan de Igualdad debe entenderse como una herramienta de gestión primordial para optimizar nuestro recurso más valioso: el capital humano; y de este modo, al asumir esta estrategia como un valor propio de todas las personas que forman parte de la Guardia Civil, quienes ejercen el mando, y especialmente el de proximidad, deben comprometerse y entender el valor de la igualdad, como uno de los pilares más sólido para consolidar una institución moderna, cohesionada y plenamente preparada para los complejos desafíos operativos del siglo XXI.



"La promoción femenina al empleo de cabo se ha duplicado, alcanzando casi el 16 %, lo que demuestra un altísimo interés de las mujeres en asumir puestos de mayor responsabilidad."



LA COMPATIBILIDAD LABORAL EN LA GUARDIA CIVIL:

UN DERECHO FINALMENTE RECONOCIDO EN VÍA
ADMINISTRATIVA.

El régimen de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas ha sido, históricamente, una fuente de notable conflictividad jurídica para los miembros de la Guardia Civil. Durante más de dos décadas, la solicitud para compatibilizar nuestra actividad principal con un segundo trabajo, ya fuera público o privado, se encontraba con una barrera administrativa casi infranqueable: la denegación sistemática por parte de la Dirección General de la Guardia Civil (DGGC). Sin embargo, un reciente y trascendental cambio de criterio, impulsado por una consolidada línea jurisprudencial, ha abierto un nuevo paradigma que al fin equipara nuestros derechos con los del resto de empleados públicos.

Antecedentes: más de dos décadas de conflictividad y recursos judiciales.

La negativa sistemática de la DGGC a concedernos autorizaciones de compatibilidad se fundamentaba en una interpretación rígida del artículo 16.4 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Este precepto establece un límite cuantitativo: no se reconocerá la compatibilidad si el funcionario percibe un complemento específico cuya cuantía supere el 30% de su retribución básica.

La Administración computaba la totalidad del complemento específico percibido por el agente, incluyendo tanto su componente general como el singular. Esto provocaba que, en la práctica, la gran mayoría de los miembros del Cuerpo superasen dicho umbral, lo que resultaba en la denegación automática de sus solicitudes.

Esta postura forzaba a los guardias civiles a un largo y costoso periplo judicial para ver reconocido su derecho. De manera reiterada, los Tribunales Superiores de Justicia y, finalmente, el Tribunal Supremo, revocaban estas decisiones administrativas, generando una doctrina jurisprudencial sólida y constante que, sin embargo, no lograba modificar el criterio de la DGGC.

El punto de inflexión: la sentencia del Tribunal Supremo n.º 1022/2024.

El pronunciamiento clave que ha consolidado la correcta interpretación de la norma es la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 10 de junio de 2024 (Rec. 1789/2022). Este fallo resuelve de manera definitiva la cuestión de interés casacional.

El Alto Tribunal realiza una interpretación teleológica o finalista de la norma, argumentando que el propósito del límite del 30% es evitar la compatibilidad en aquellos puestos que, por su especial dificultad, peligrosidad o responsabilidad, ya conllevan una remuneración elevada y exigen una dedicación exclusiva.

La sentencia distingue con claridad entre los dos componentes del complemento específico en la Guardia Civil:

- **El componente general:** retribuye el empleo o categoría del funcionario dentro de la jerarquía, siendo uniforme para cada nivel.
- **El componente singular:** está destinado a retribuir las condiciones particulares y específicas de cada puesto de trabajo (dificultad técnica, responsabilidad, penosidad, etc.).

La conclusión del Tribunal Supremo es inequívoca: a efectos del cálculo del límite del 30%, únicamente debe tenerse en cuenta el componente singular del complemento específico, pues es este el que verdaderamente refleja las características especiales del puesto que la ley pretende valorar. Considerar también el componente general, concluye la Sala, "pecaría de vacío formalismo" y conduciría a resultados aleatorios.



El cambio de paradigma: de la vía judicial a la vía administrativa.

La contundencia y claridad de esta y otras sentencias anteriores han provocado, hace apenas unos meses, un giro de 180 grados en la actuación de la DGGC. La Administración ha abandonado su criterio histórico y ha comenzado a estimar en vía administrativa las solicitudes de compatibilidad que cumplen con la interpretación fijada por la jurisprudencia.

Se pone fin a la necesidad de acudir a la vía contenciosa.

El nuevo enfoque de la Dirección General de la Guardia Civil representa mucho más que un simple cambio de procedimiento. Es el reconocimiento administrativo de un derecho que la jurisprudencia llevaba más de dos décadas amparando y, sobre todo, un paso fundamental hacia la plena equiparación de los guardias civiles con el resto de los servidores públicos.

Si deseas solicitar la compatibilidad laboral, contacta con tu delegado provincial para recibir asesoramiento.

*Moisés Hispán Martínez.
Miembro del servicio jurídico de APCabos.*

DE CABO A SARGENTO



LA EVOLUCIÓN DEL EMPLEO DE CABO: LIDERAZGO, EFICACIA Y EL RETO PENDIENTE DE LA INVESTIGACIÓN.

Hay empleos que sostienen el funcionamiento diario de una organización y cuya verdadera dimensión solo se comprende cuando se conocen desde dentro. El empleo de cabo es, sin duda, uno de ellos.

Desde que en 2016 asumí la responsabilidad de representar a mis compañeros como delegado provincial de APCABOS en Ciudad Real y, posteriormente, en Castilla-La Mancha, he tenido el privilegio de observar en primera línea la transformación y evolución de nuestro empleo. Un camino recorrido desde distintas perspectivas profesionales: Seguridad Ciudadana, Atención al Ciudadano, Puestos Principales y diversas unidades funcionales como los Equipos ROCA, Policía Judicial, Información y otras especialidades dedicadas a la investigación.

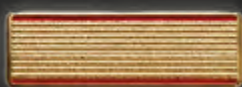
Esa experiencia me ha permitido llegar a una convicción firme: el cabo es mucho más que un mando intermedio. Es una figura imprescindible para garantizar la operatividad, la cohesión de los equipos y la gestión eficaz de los recursos humanos.

Un reconocimiento ganado con esfuerzo

Gracias a la labor constante y reivindicativa de APCABOS, el empleo de cabo ha alcanzado un prestigio y una visibilidad impensables hace algunos años. Se ha demostrado, con hechos, que su liderazgo cercano y su capacidad de organización son esenciales para el correcto funcionamiento de las unidades.

Sin embargo, también debemos mirar hacia adelante con honestidad y reconocer que todavía existen retos pendientes.

Mientras que en los Puestos de Seguridad Ciudadana la función operativa del cabo y su responsabilidad como "Segundo Jefe" están plenamente consolidadas y reconocidas, en las unidades de investigación persiste una evidente carencia estructural. En especialidades como Policía Judicial, Información y otras áreas investigadoras, el empleo de cabo aún no disfruta del reconocimiento competencial y funcional acorde con la responsabilidad y experiencia que puede aportar.





El momento de impulsar el cambio

Soy plenamente consciente de las dificultades que implica transformar determinadas estructuras, pero también estoy convencido de que el camino emprendido es el correcto.

La presencia de nuestros dos vocales de APCABOS en el Consejo de la Guardia Civil representa una oportunidad histórica para trasladar estas necesidades operativas al ámbito donde deben convertirse en mejoras reales y tangibles. Porque reivindicar el papel del cabo no es una cuestión corporativa: es apostar por una organización más eficiente y mejor preparada para afrontar los desafíos actuales.

Del liderazgo de proximidad a nuevas responsabilidades

Precisamente esa necesidad de avanzar, unida a mi propia vocación de servicio, me impulsó a dar el paso y ascender a sargento. Fueron mis propios mandos quienes me animaron a asumir nuevas responsabilidades para dirigir equipos de investigación de mayor entidad, gestionando un mayor potencial investigador y unos medios más amplios con un único objetivo: mejorar la eficacia operativa.

Pero el ascenso no ha cambiado mis convicciones.

Hoy, desde mi nuevo empleo, sigo defendiendo la misma idea: ningún liderazgo está completo sin cabos con capacidad real de ejercerlo. Los sargentos necesitamos contar con ese apoyo operativo que aporta quien conoce el terreno, coordina a los equipos y convierte las directrices en resultados.

Por ello, considero imprescindible que todas las unidades orgánicas cuenten, al menos, con dos cabos por equipo. Su presencia es determinante para dirigir adecuadamente la actividad diaria, optimizar recursos y reforzar la calidad de las investigaciones.

Un futuro que pasa por reconocer el talento

Estoy convencido de que el empleo de cabo ocupará el lugar que merece dentro de todas las especialidades de la Guardia Civil. Un lugar basado en el reconocimiento profesional, en una formación adecuada y en el respaldo **competencial** necesario para desarrollar plenamente sus capacidades.

Porque hablar del cabo es hablar de liderazgo cercano, de compromiso y de eficacia. Es hablar de quienes sostienen gran parte del trabajo diario y hacen posible que los equipos funcionen con solvencia.

Mi compromiso, ahora desde mi nueva responsabilidad como

sargento, sigue siendo el mismo: continuar trabajando para que el empleo de cabo alcance el reconocimiento que merece y para que quienes lo desempeñan dispongan de las herramientas necesarias para desarrollar todo su potencial.

Seguimos avanzando. Porque esta labor se hace, hoy como ayer, por y para los cabos.

*Por Arcángel de la Mata
Sargento de la Guardia Civil y ex – delegado de
APC Ciudad Real y Castilla la Mancha.*



CUANDO EL UNIFORME PESA



BURNOUT Y AUTOCOMPASIÓN EN LA GUARDIA CIVIL: ¿QUÉ NOS DICEN LOS DATOS SOBRE EL DESGASTE PROFESIONAL?

“No es el servicio de hoy lo que desgasta. Es la acumulación de cientos de servicios durante años”

Todo guardia civil sabe que la profesión exige mucho más que conocimientos técnicos o capacidad operativa. Intervenciones de riesgo, atención a víctimas, contacto con el sufrimiento humano, responsabilidad sobre subordinados, disponibilidad permanente y la presión de responder adecuadamente ante situaciones complejas, forman parte de la realidad cotidiana del servicio.

La sociedad suele percibir únicamente la parte visible de esta profesión: las actuaciones policiales, la seguridad ciudadana o la lucha contra la delincuencia. Sin embargo, detrás de cada intervención existe una carga emocional que, cuando se mantiene durante años, puede terminar pasando factura.

A este fenómeno, la psicología lo denomina síndrome de burnout o desgaste profesional.

Aunque el término se ha popularizado en los últimos años, sigue existiendo cierto desconocimiento sobre cómo afecta a los miembros de la Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y, especialmente, sobre qué factores pueden proteger frente a sus efectos.

Con el objetivo de profundizar en esta cuestión, se realizó una investigación con 117 agentes de la Guardia Civil para analizar la relación entre el burnout y una variable todavía poco estudiada en el ámbito policial: la autocompasión.

Los resultados ofrecen algunas conclusiones especialmente relevantes para quienes desempeñan funciones de mando, coordinación o gestión de personal.

¿Qué es exactamente el burnout?

El burnout no aparece de un día para otro. Se trata de un proceso progresivo derivado de la exposición continuada a demandas laborales que superan los recursos disponibles para afrontarlas.

Los especialistas suelen describir tres componentes fundamentales:

1. **Agotamiento emocional:** Es la sensación de haber llegado al límite. El profesional percibe que sus recursos psicológicos están agotados y que cada nueva exigencia requiere un esfuerzo cada vez mayor.
2. **Despersonalización:** Se manifiesta mediante distanciamiento emocional, endurecimiento afectivo o actitudes cínicas hacia el trabajo y las personas con las que se interactúa.
3. **Baja realización profesional:** Aparece cuando disminuye la percepción de eficacia, utilidad o satisfacción con el propio trabajo.

Un hallazgo que debería llamar la atención.

Uno de los resultados más interesantes del estudio fue comprobar que los niveles más elevados de burnout no aparecieron entre los agentes más jóvenes, ni entre quienes acumulaban mayor antigüedad.

Los casos de desgaste más intenso se concentraron principalmente entre los 10 y 20 años de servicio.

¿Por qué ocurre precisamente en esta etapa?

Existen varias explicaciones plausibles. Se trata de un periodo profesional en el que suelen coincidir:

- Mayores responsabilidades familiares.
- Incremento de obligaciones profesionales.
- Expectativas de promoción.
- Asunción de funciones de mando o coordinación.
- Acumulación prolongada de experiencias estresantes.

En otras palabras, es el momento en el que muchas exigencias convergen simultáneamente.

El estudio identificó que los únicos casos de burnout elevado aparecieron en la franja comprendida entre los 10 y los 20 años de servicio.

Esta conclusión resulta especialmente relevante para quienes tienen responsabilidades sobre el personal y planificación de recursos humanos.

¿Qué es la autocompasión y por qué importa?

A primera vista, el término puede generar rechazo en entornos profesionales acostumbrados a valores como la disciplina, la exigencia o la fortaleza. Sin embargo, la autocompasión no tiene nada que ver con la autocomplacencia.

No significa justificar errores ni reducir el nivel de exigencia profesional. La autocompasión consiste en:

- Tratar con respeto cuando las cosas no salen bien.
- Reconocer las propias dificultades sin dramatizarlas.
- Evitar una autocrítica excesiva.
- Mantener una perspectiva equilibrada ante los problemas.

Dicho de manera sencilla: es la capacidad de afrontar los errores y las dificultades sin convertirse en el peor enemigo de uno mismo.

Lo que muestran los datos.

Los resultados revelan una relación clara entre autocompasión y dos de las tres dimensiones fundamentales del burnout.

- **Más autocompasión = menos agotamiento emocional.**

Los agentes con niveles más elevados de autocompasión tendían a presentar niveles significativamente inferiores de agotamiento emocional, es decir, quienes disponían de una actitud más equilibrada hacia sí mismos, parecían resistir mejor el impacto psicológico acumulado de las exigencias profesionales.

- **Más autocompasión = más realización profesional.**

La relación más sólida encontrada en el estudio fue precisamente ésta. Los participantes con mayor autocompasión mostraban también una percepción más positiva de su trabajo, de su utilidad profesional y de su capacidad para desempeñar eficazmente sus funciones.

Este resultado sugiere que la autocompasión no solo protege frente al estrés, también parece favorecer una experiencia profesional más satisfactoria.

El resultado más sorprendente.

La investigación encontró un dato que merece una reflexión aparte.

La autocompasión no mostró relación significativa con la despersonalización. Esto significa que el hecho de tratarse mejor a uno mismo no parece suficiente para evitar el distanciamiento emocional respecto al trabajo o respecto a las personas atendidas.

¿Por qué?

La explicación más probable es que la despersonalización dependa en mayor medida de factores organizativos que de características individuales. Entre ellos, podrían encontrarse:

- Sobrecarga de trabajo.
- Falta de apoyo institucional.
- Clima laboral deteriorado.
- Exceso de burocracia.
- Déficits de liderazgo.
- Escasez de recursos.



Una conclusión importante para los mandos.

Durante años, gran parte de la atención sobre la salud psicológica se ha centrado en enseñar a los profesionales a gestionar mejor el estrés. Sin embargo, los resultados de este estudio sugieren que eso no basta.

La capacidad individual para afrontar las dificultades es importante, pero también lo son las condiciones en las que se trabaja. Por tanto, la prevención del desgaste profesional debe actuar en dos niveles:

- Nivel individual:
 - › Regulación emocional.
 - › Gestión del estrés.
 - › Mindfulness.
 - › Autocompasión.

- › Resiliencia.
- Nivel organizativo:
 - › Liderazgo efectivo.
 - › Apoyo profesional.
 - › Distribución adecuada de cargas de trabajo.
 - › Mejora del clima laboral.
 - › Reducción de factores burocráticos innecesarios.

Cinco señales de alarma que no deberían ignorarse.

- Sensación persistente de cansancio emocional.
- Pérdida progresiva de motivación.

- Irritabilidad creciente.
- Distanciamiento emocional respecto al trabajo.
- Sensación de que el esfuerzo realizado ya no merece la pena.

Cuando estas señales se mantienen en el tiempo, pueden indicar la necesidad de adoptar medidas preventivas.

Cuidar al profesional para proteger el servicio.

La Guardia Civil ha demostrado históricamente una enorme capacidad de adaptación a escenarios complejos. Sin embargo, la fortaleza institucional siempre descansa sobre la fortaleza de las personas que la integran.

Los resultados de esta investigación aportan una idea sencilla pero poderosa: “La salud

psicológica no es un asunto privado del guardia civil. Es una cuestión directamente relacionada con la eficacia profesional, la calidad del servicio y la sostenibilidad de la organización.”

La autocompasión no elimina los problemas estructurales ni sustituye las mejoras organizativas necesarias, pero sí puede convertirse en una herramienta útil para amortiguar el impacto emocional de una profesión que exige mucho a quienes la ejercen.

Porque cuidar a quienes cuidan de la ciudadanía, no es una cuestión de sensibilidad. Es una cuestión de profesionalidad.

*Jesús-Martín Galeano Liberal.
Adaptación divulgativa del Trabajo Fin
de Máster sobre la relación entre burnout y
autocompasión en agentes de la Guardia Civil.*



CABO MENDIETA: LA FUERZA DE UN CAMINO FORJADO EN "VERDE"





1970 Con mis padres en Úbeda

Me presento, soy Martín Mendieta Olivares, nacido en 1968 en La Roda (Albacete) y paso a contaros mi recorrido en la GC. Mi primer contacto con la benemérita fue en el año 70, cuando me llevaron a la academia de Úbeda a visitar a mi padre, guardia alumno por aquel entonces. Aunque en la familia ya había habido guardias civiles, tíos de mis padres.

Mi infancia transcurrió por los patios de cuarteles repletos de chiquillería, el primero en Benaguacil (Valencia), primer destino de

mi progenitor como Guardia 2º, seguido por los de Ocaña (Toledo) y Comandancia de Burgos, sus destinos como Motorista de Tráfico y primer destino de Cabo, también motorista. Pasando a la Comandancia de Albacete en el 77, también Cabo Motorista.

Crecí junto a otros hijos del cuerpo, jugando e inventando en los tres patios de los que dispone el cuartel de Albacete capital, descubriendo que entre nuestros colegas de fechorías, los triunfadores no eran los universitarios, a los que observábamos como tristes caminantes cargados de libros. **¡Los auténticos triunfadores eran los que aprobaban para Valdemoro!**

Véase que tras dos años en el “convento” (menos dos meses), los “polillas” volvían hechos unos auténticos guardias, conduciendo unos lujosos carros, ... Talbot Horizon GT color azabache, Renault 11 Turbo rojo, Seat Ronda Crono 2000 negro, Ford Escort XR3 azul.... De alucine. También era impactante descubrir que les había cambiado la voz y ahora ieran simpáticos y amables! Destilando educación y generosidad, alguno nos invitaba a dar una vuelta en su cuadriga y nos invitaba a un helado, pipas o lo que surgiese, dejándonos boquiabiertos ése poderío económico que nada tenía que ver con los tristes estudiantes universitarios.



2. Subsector Tarragona 1991 con Juan Ramón

Por tanto, me hice con los famosos libros azules, que contenían el variopinto temario para acceso al Colegio de Guardias Jóvenes, preparación de pruebas físicas, y entrando al mismo en el año 85, descubriendo un nuevo mundo de compañeros, milicia, profesores, además de galonistas y celadores carentes de sentimientos, jeje.

Lo de entrar a la especialidad de motos fue una experiencia todavía más alucinante, conducir las Bultaco Mercurio 125 y la Alpina 250. Las Ossa 250 Copa y 250 Desert, aprender los trucos de conducción y equilibrio, que conseguía realizar con elegancia, remarcando mi afición por las dos ruedas.

Los primeros destinos

Tras superar los dos cursos, de “quinto” y de “polilla”, y con mi carnet de conducir militar A y B, salí como Guardia 2º y fui destinado a la operación verano de Cataluña, Puesto del Perelló (Tarragona), realizando

servicio con los Renault 4L, Land Rover 88 corto y Land Rover 109 largo techo de lona. Allí tuve mis primeros revolcones... con detenidos. Contacto con turistas nacionales y extranjeros, en Ametlla de Mar, la Ampolla y Deltebre. Seguidamente me incorporé al Puesto de Ballobar (Huesca), más pequeño y mucho más tranquilo. Junto al desierto de Los Monegros al oeste y zona de frutales al este, con regadío por acequias, gracias a dos ríos, al Cinca y su afluente Alcanadre, que allí mismo desembocaba. Teníamos la línea en Fraga, estuve dos años y allí disfruté de dos carreras de la baja Aragón, con famosos pilotos del Dakar, tanto de servicio como en mi tiempo libre donde recorría los tramos y puntos de control con mi flamante Bultaco Frontera 370 que compré de segunda mano nada más llegar.

En el 89 pasé destinado al puesto de Casas de Juan Núñez (Albacete) y tras volver a pasar por Valdemoro 5 meses, curso de motorista de Tráfico, pasé en el 90 destinado



Con mi madre 93



93 Recibiendo despacho de Cabo. Con mi padre

al Destacamento de Tarragona, y Plana Mayor Subsector, prestando servicio en las Olimpiadas del 92 y dos vueltas ciclistas a Cataluña. Allí piloté las Guzzi V65 al final de su vida y las BMW R80 RT de estreno. Los vehículos oficiales que conduje allí fueron el Talbot Horizon 1.6, Ford Orión 1.6, Citroën BX 1.9 GTI, Peugeot 505 1.8 GL, Mercedes N1300 y Ford Transit FT 80.

Todos los cuarteles antes citados: Perelló, Ballobar, Casas de Juan Núñez y Subsector Tarragona ya han desaparecido, tanto edificios como unidades.

Los galones de cabo: el inicio del liderazgo

En enero de 93 llegué al Centro de Instrucción de El Escorial (Madrid) para realizar el curso de Cabo durante 2 meses. Y en marzo me incorporé al Destacamento de Tráfico de Alicante, allí con las BMW K75 RT, donde comencé a lucir mis galones rojos.

Mi primer destino de Cabo fue a un puesto con Sargento 1º y 22 gcs. Puesto de Gandía (Valencia). Y en Mayo del 94 pasé destinado al Equipo de PJ de Santa Pola (Alicante), residiendo en un pabellón, y donde me convertí en padre de una preciosa niña.

En esta unidad, equipo, fue donde más satisfacciones obtuve en cuanto al trabajo, al aprender a hilar las investigaciones y conseguir llegar al esclarecimiento de delitos graves, con los criminales a disposición de la justicia, siendo enviados a prisión y posteriormente condenados. También realicé muchos cursos relacionados con la especialidad en la DGGC y UNED, Madrid, Centro de Perfeccionamiento de Valdemoro, y en la Universidad de Alicante, donde me gradué en Criminología.

En Santa Pola trabajé durante 10 años y fue donde viví mi peor experiencia, el 4 de agosto de 2002, el asesinato de Silvia, a la que habíamos visto crecer feliz en aquel cuartel,



Santa Pola. Con Morcillo y Bautista. Patrona 95



Con mi hija en Santa Pola

por acción de la banda de ratas cobardes asesinas que puso el coche cargado de destrucción delante de su habitación. Nunca pagarán el daño que hicieron, los autores y sus seguidores. Las víctimas merecen más derechos y dignidad que los criminales, que no se olvide.

En 2004 pasé destinado de Comandante de Puesto a Lezuza (Albacete), un bonito pueblo entre la sierra y la llanura, con una población entrañable y acogedora, donde casualmente encontré una plaza con mi apellido. En 2005 con gran orgullo, nació mi hijo.

Nuevos destinos y nuevos retos

De 2006 a 2010 estuve destinado en Policía Judicial de Albacete, grupo EDOA, donde tras darme la responsabilidad de una investigación, culminé un buen servicio por el que recibí la medalla al mérito GC. Con varios registros en Alicante. Tuve también una concentración por la operación verano en

el Puesto de Cabo de Palos, equipo temporal de PJ en 2007.

Tras sufrir varias injusticias por parte de algún mando indigno de formar parte de este Cuerpo, comenzó mi interés por el asociacionismo. Y como resultado, en 2010 volví a la agrupación de Tráfico, pasando por el Destacamento de Albacete, PM Subsector, Grupo Radar, y Grupo COTA. Las motos de servicio fueron BMW R 850 RT, R 1200 RT y YAMAHA FJR 1300.

Nace APCABOS

En 2015 con ayuda de otros 6 cabos y algún buen sargento, conseguimos plasmar en papel los estatutos de la nueva Asociación Profesional de Cabos. Con el objetivo de acceder a la “cocina de la GC”, o sea, el Consejo, donde nos preparan el “menú legislativo” que luego nos toca “comernos”.



2011 con mi padre



2023. Boda en Albacete

Construir la red de delegados de APC, fue laborioso y muy satisfactorio, predominando siempre entre los representantes el compañerismo y la amistad. La verdad que la experiencia de estar metido desde el principio en la maquinaria de APC, entre estrategia, meditación y vorágine, ha sido de lo más gratificante, viendo cómo crecíamos a pasos agigantados y cosechábamos triunfos a cada convocatoria de elecciones al Consejo. Vamos, una pasada.

Una nueva etapa

En 2024, tras vueltas de la vida, paso a la reserva, y, por cosas del corazón, o sea, por amor, cambio mi residencia a Benigánim (Valencia) añadiendo tres hijas políticas a la familia y teniendo mi año sabático que me vino muy bien. Consiguiendo destino en los juzgados de Onteniente en mayo de 2025, con “mi primer horario fijo”... sin tardes, ni noches, ni festivos, ... desde el 85. También algo a celebrar.

Mi repaso a todo esto, es que soy una persona afortunada, por la cantidad de experiencias, vivencias, situaciones positivas, amigos y compañeros con los que he compartido buenos momentos. En fin, que analizando mis recuerdos, tengo numerosos trocitos de felicidad, que juntándolos hacen un mucho muy grande. Y Por supuesto, intentaré seguir sumando trocitos felices que, según demuestra la vida, y las grandes personas que conocí y ya la han dejado, nos esperan en el camino que hay delante y nos sorprenderán por inesperados y gratificantes.

A vuestra disposición, amigos míos.

Cabo Martín Mendieta.



2024. De servicio en la N-322



2026. Sedes Judiciales Onteniente

SOBREVIVIR AL HORROR PARA VOLVER A VIVIR:



LA NOVELA QUE TRANSFORMA EL DOLOR EN ESPERANZA

El Cabo de la Guardia Civil David León Pérez debuta en la literatura con *Lágrimas de Libertad*, una intensa historia de superación, valentía e investigación policial que busca concienciar sobre la violencia de género.

Hay historias que nacen de la imaginación y otras que nacen de la necesidad de transmitir valores, emociones y realidades que merecen ser contadas. Ese es el caso de *Lágrimas de Libertad*, la primera novela de David León Pérez, Cabo de la Guardia Civil destinado en el Centro Universitario de la Guardia Civil de Aranjuez (Madrid), quien ha encontrado en la escritura una nueva forma de servir a la sociedad.

Natural de Carrizosa (Ciudad Real), David León ingresó en la Guardia Civil hace siete años impulsado por una vocación de servicio que sigue marcando

su vida. A lo largo de su trayectoria profesional ha pasado por destinos como Brihuega y La Guardia, acumulando experiencias que le han permitido conocer de cerca la realidad humana que existe detrás de muchas historias. Actualmente reside en Villasequilla (Toledo), junto a su pareja, Desirée, compaginando su labor profesional con una creciente pasión por el mundo literario.

"Lágrimas de Libertad": una historia de superación

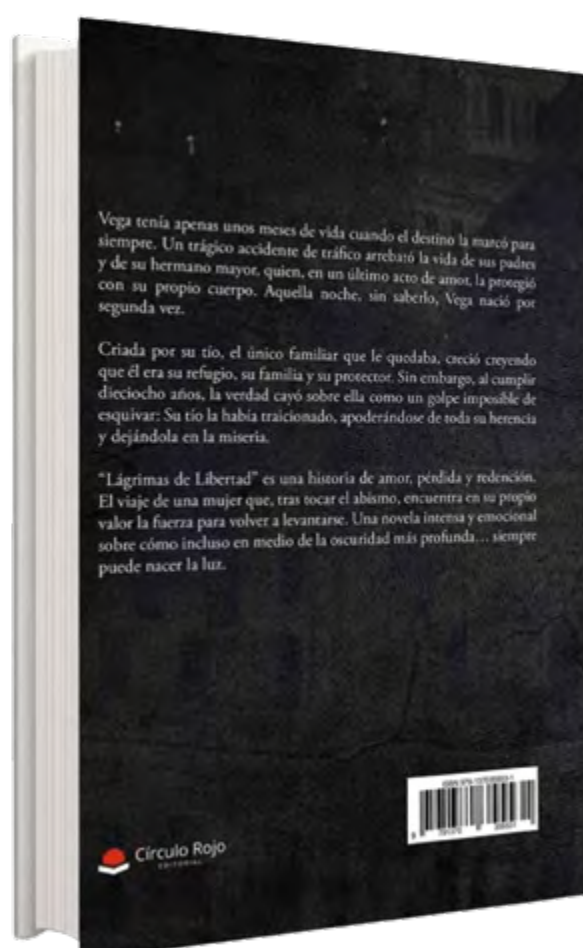
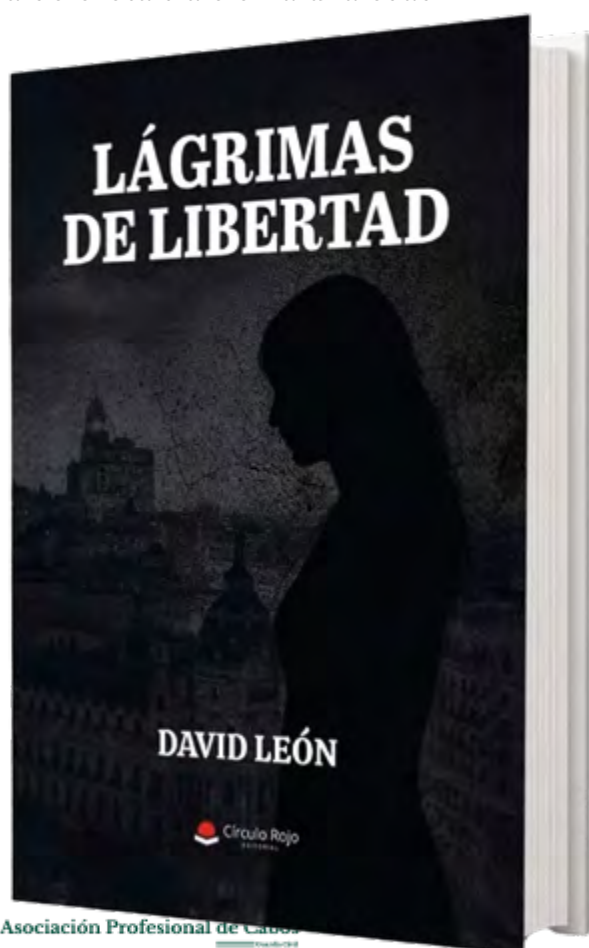
Lo que comenzó como una afición por la lectura terminó convirtiéndose en una necesidad creativa. La escritura le ofreció la oportunidad de desarrollar historias capaces de emocionar, hacer reflexionar y conectar con los lectores. De esa inquietud nace *Lágrimas de Libertad*, una novela que aborda uno de los problemas sociales más graves de nuestro tiempo: la violencia de género.

La protagonista de la obra es **Vega**, una joven que ve truncada su vida tras sufrir una dolorosa traición a una edad

temprana. Atrapada en una espiral de miedo, sufrimiento y dependencia, deberá enfrentarse a una realidad que afecta a miles de mujeres. Sin embargo, lejos de centrarse únicamente en el drama, la novela pone el foco en la fortaleza de quienes se niegan a rendirse.

Vega representa a muchas mujeres que han encontrado el valor necesario para romper el silencio y recuperar las riendas de su vida. Su historia es un homenaje a todas aquellas personas que, pese a las dificultades, deciden seguir adelante y luchar por su libertad.

Pero *Lágrimas de Libertad* va mucho más allá del relato personal de una víctima. La novela incorpora elementos de suspense e investigación policial que atrapan al lector desde las primeras páginas. Corrupción, tráfico de drogas, organizaciones criminales y operaciones policiales se entrelazan en una trama llena de intriga, tensión y giros inesperados.



ACCIDENTE EN ACTO DE SERVICIO Y ACCIDENTE "IN ITINERE":

**DIFERENCIAS Y CONSECUENCIAS PARA EL PERSONAL
DE LA GUARDIA CIVIL**



Introducción

Los accidentes de tráfico constituyen una de las principales causas de lesiones en el ámbito laboral y pueden afectar igualmente a los miembros de la Guardia Civil durante el desempeño de sus funciones o en sus desplazamientos relacionados con el trabajo.

Cuando un guardia civil sufre un accidente, resulta fundamental determinar si este ha ocurrido en acto de servicio o si se trata de un accidente "in itinere", ya que dicha calificación puede tener importantes consecuencias administrativas, profesionales y económicas.

Conocer las diferencias entre ambas situaciones permite al personal afectado actuar correctamente desde el primer momento y garantizar la adecuada protección de sus derechos.

¿Qué se considera accidente en acto de servicio?

Se considera accidente en acto de servicio aquel que se produce como consecuencia directa e inmediata del desempeño de las funciones profesionales propias de la Guardia Civil.

La característica esencial es que existe una relación directa entre el accidente y la actividad de servicio que el agente está desarrollando en ese momento.

Entre los ejemplos más habituales pueden encontrarse:

- Accidentes sufridos durante una patrulla de seguridad ciudadana.
- Colisiones durante servicios de vigilancia del tráfico.
- Siniestros ocurridos durante traslados oficiales.
- Lesiones producidas durante intervenciones policiales.
- Accidentes ocurridos en dispositivos operativos o de seguridad.

En estos supuestos, el servicio constituye la causa directa del accidente y la vinculación con la actividad profesional resulta evidente.

Por ello, es especialmente importante comunicar inmediatamente los hechos a la cadena de mando, solicitar asistencia médica y conservar toda la documentación relacionada con el accidente.



El accidente "in itinere" y sus requisitos.

Por su parte, el accidente "in itinere" es aquel que se produce durante el desplazamiento habitual entre el domicilio y el lugar de trabajo, o viceversa.

En este caso, el guardia civil no se encuentra todavía prestando servicio o ya ha finalizado su jornada laboral. Sin embargo, el desplazamiento se realiza precisamente para incorporarse al trabajo o regresar al domicilio una vez concluido.

Para que un accidente pueda ser considerado "in itinere" suelen concurrir varios requisitos:

- Que el desplazamiento tenga como finalidad acudir al trabajo o regresar del mismo.
- Que se realice por el trayecto habitual o razonablemente normal.
- Que exista una relación temporal lógica con el horario de servicio.
- Que no se produzcan interrupciones o desvíos injustificados.

Ejemplos frecuentes son los accidentes sufridos al desplazarse desde el domicilio al acuartelamiento para iniciar el servicio o al regresar a casa tras finalizar la jornada.

Principales diferencias entre ambas figuras.

La diferencia fundamental entre ambas figuras radica en la relación existente entre el accidente y la actividad profesional.

En el accidente en acto de servicio, el agente está desarrollando directamente una función encomendada por la Administración.

En el accidente "in itinere", la actividad profesional no constituye la causa inmediata del accidente, aunque el desplazamiento mantiene una conexión necesaria con el trabajo.

Dicho de otro modo, en un caso el servicio se está prestando efectivamente; en el otro, el trabajador simplemente se desplaza para iniciarlo o tras haberlo finalizado.



Consecuencias prácticas de la calificación.

La correcta calificación del accidente puede resultar determinante para el reconocimiento de determinados derechos y prestaciones.

Por este motivo, resulta esencial:

- Comunicar los hechos con la mayor rapidez posible.
- Solicitar asistencia sanitaria inmediata.
- Obtener copia del atestado cuando exista.
- Conservar toda la documentación médica.
- Recopilar pruebas que permitan acreditar las circunstancias del accidente.

La experiencia demuestra que una adecuada documentación desde el primer momento facilita enormemente cualquier procedimiento posterior.

Conclusión

La diferencia entre accidente en acto de servicio y accidente "in itinere" trasciende una mera cuestión terminológica. Su correcta identificación puede influir directamente en el reconocimiento de derechos administrativos y profesionales del personal afectado.

Por ello, todo guardia civil debe conocer las características de ambas figuras y actuar

ACCIDENTE
¿ACTO DE SERVICIO O "IN ITINERE"?
Conoce las diferencias

ACTO DE SERVICIO
Ocurre como consecuencia directa e inmediata del desempeño de **funciones** propias de la Guardia Civil.

VS

"IN ITINERE"
Ocurre durante el **desplazamiento** habitual entre el domicilio y el lugar de **trabajo**, o viceversa.

— EJEMPLOS HABITUALES —

- ✓ Patrullas de seguridad ciudadana.
- ✓ Servicios de vigilancia del tráfico.
- ✓ Traslados oficiales.
- ✓ Intervenciones policiales.
- ✓ Dispositivos operativos de seguridad.

— REQUISITOS CLAVE —

- ✓ Finalidad de acudir o regresar del trabajo.
- ✓ Trayecto habitual o razonable.
- ✓ Relación temporal lógica con el servicio.
- ✓ Sin interrupciones ni desvíos injustificados.

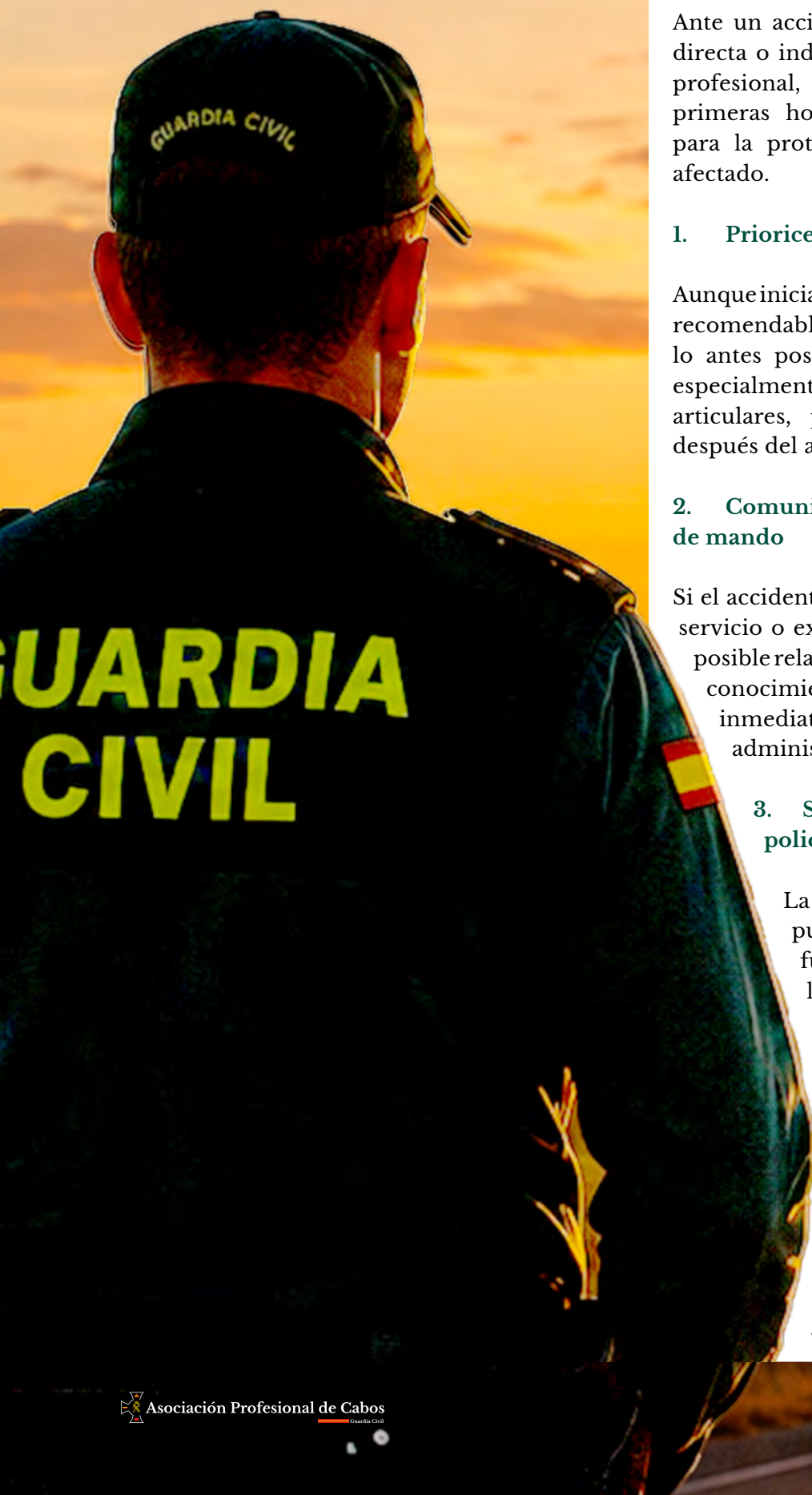
— PRINCIPAL DIFERENCIA —

- El servicio se está prestando efectivamente.
- El trabajador se desplaza para iniciarlo o tras haberlo finalizado.

— IMPORTANCIA DE LA CORRECTA CALIFICACIÓN —

- Derechos administrativos
- Prestaciones económicas
- Protección profesional
- Responsabilidad administrativa
- Procedimientos específicos

con diligencia ante cualquier accidente relacionado con su actividad profesional. La comunicación inmediata de los hechos, la asistencia médica temprana y la adecuada conservación de pruebas constituyen elementos fundamentales para garantizar una correcta protección de los derechos del perjudicado.



Consejos prácticos para el guardia civil accidentado

Ante un accidente de tráfico relacionado directa o indirectamente con la actividad profesional, la actuación durante las primeras horas puede resultar decisiva para la protección de los derechos del afectado.

1. Priorice la asistencia médica

Aunque inicialmente no perciba lesiones, es recomendable acudir a un centro sanitario lo antes posible. Determinadas lesiones, especialmente cervicales, musculares o articulares, pueden manifestarse horas después del accidente.

2. Comunique los hechos a la cadena de mando

Si el accidente se ha producido durante el servicio o existe cualquier duda sobre su posible relación con este, debe ponerse en conocimiento de los mandos de forma inmediata para facilitar la tramitación administrativa correspondiente.

3. Solicite la intervención policial cuando sea necesario

La existencia de un atestado puede constituir una prueba fundamental para acreditar las circunstancias del siniestro y determinar las responsabilidades derivadas del mismo.

4. Recopile y conserve todas las pruebas

Fotografías, datos de testigos, informes médicos, facturas, justificantes de gastos y cualquier otro

documento relacionado con el accidente pueden resultar esenciales en futuras reclamaciones.

5. No minimice las lesiones

Es frecuente que algunos perjudicados resten importancia a determinadas molestias iniciales. Sin embargo, lesiones aparentemente leves pueden derivar posteriormente en procesos de rehabilitación prolongados o incluso en secuelas permanentes.

6. Solicite asesoramiento especializado

Ante cualquier duda sobre la consideración del accidente como acto de servicio o "in itinere", así como respecto a las posibles indemnizaciones o derechos administrativos, resulta aconsejable contar con asesoramiento profesional desde las primeras fases del procedimiento.

"La mejor protección jurídica comienza en el mismo momento en que ocurre el accidente.

Conocer nuestros derechos y actuar correctamente desde el primer instante constituye la primera garantía para preservar nuestra salud, nuestra carrera profesional y nuestros intereses legítimos."

Los valores detrás del uniforme

La experiencia profesional de David León como Cabo de la Guardia Civil aporta un notable grado de realismo a la narración. Aunque la obra es una ficción, el lector encontrará reflejados muchos de los valores que caracterizan a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado: el compromiso con la sociedad, la búsqueda de la justicia, el sacrificio personal, el compañerismo y la protección de las víctimas.

Uno de los personajes fundamentales de la novela es Samuel, cuyo apoyo emocional y afectivo se convierte en un pilar esencial para la recuperación de Vega. A través de esta relación, el autor también quiere transmitir un mensaje de esperanza, mostrando cómo el respeto, la confianza y el amor pueden convertirse en herramientas fundamentales para reconstruir una vida.

Con esta primera incursión literaria, David León Pérez demuestra que detrás del uniforme también hay sensibilidad, creatividad y una profunda preocupación por los problemas que afectan a nuestra sociedad. Su obra combina la emoción de una

historia de superación con la tensión de una investigación policial y el compromiso de quien ha dedicado su vida al servicio público.

Mucho más que una novela

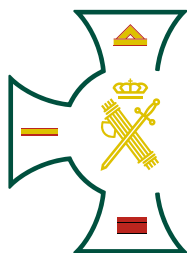
Lágrimas de Libertad es, en definitiva, una novela que invita a reflexionar emocionalmente y mantiene al lector en vilo hasta la última página. Una historia de lucha, supervivencia y esperanza escrita por un Guardia Civil que ha querido transformar su vocación de servicio en palabras capaces de dejar huella.

Dónde conseguir "Lágrimas de Libertad"

Los lectores interesados en descubrir la historia de Vega pueden adquirir Lágrimas de Libertad a través de las principales plataformas de venta de libros, entre ellas Amazon, Casa del Libro y otros distribuidores habituales, además de poder solicitarla en librerías de toda España.

Porque algunas historias merecen ser leídas. Y algunas voces merecen ser escuchadas.

*Cabo David León Pérez
Delegación APC Madrid*



Asociación Profesional de
Cabos

Guardia Civil