

Orden General XI/2024, de XX de XXX, por la que se desarrolla el Reglamento por el que se regulan los incentivos al rendimiento del personal de la Guardia Civil.

Contenido

SECCIÓN 1ª. DISPOSICIONES GENERALES	4
Artículo 1. <i>Objeto.</i>	4
Artículo 2. <i>Ámbito de aplicación.</i>	4
Artículo 3. <i>Tipos de incentivos al rendimiento.</i>	4
Artículo 4. <i>Limitaciones y exclusiones.</i>	4
SECCIÓN 2ª. PRODUCTIVIDAD ESTRUCTURAL	4
Artículo 5. <i>Cuantía Vinculada al Empleo.</i>	4
Artículo 6. <i>Modalidades de productividad estructural.</i>	5
Artículo 7. <i>Configuración por tramos de las modalidades de productividad estructural.</i>	5
Artículo 8. <i>Condiciones para la percepción de la productividad estructural.</i>	5
SECCIÓN 3ª. PRODUCTIVIDAD POR ACTIVIDAD EXTRAORDINARIA	6
Artículo 9. <i>Modalidades de productividad por actividad extraordinaria.</i>	6
Artículo 10. <i>Índice cualificador para la retribución de determinados servicios (ICRES).</i>	7
Artículo 11. <i>Índice cualificador para la retribución por modificaciones en el servicio (ICREM).</i>	7
Artículo 12. <i>Condiciones para la percepción de la productividad por actividad extraordinaria.</i>	7
SECCIÓN 4ª. PRODUCTIVIDAD POR OBJETIVOS	8
Artículo 13. <i>Modalidades de productividad por objetivos.</i>	8
Artículo 14. <i>Condiciones para la percepción de la productividad por objetivos.</i>	9
SECCIÓN 5ª. GRATIFICACIONES POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS	9
Artículo 15. <i>Compensación por sobreesfuerzos.</i>	9
Artículo 16. <i>Compensación por realización de servicios de carácter extraordinario.</i>	10
Artículo 17. <i>Percepción por actuaciones y cometidos excedidos de la jornada habitual de servicio.</i>	11
Artículo 18. <i>Percepción de gratificaciones de carácter excepcional para reconocer la efectiva disponibilidad permanente.</i>	12
SECCIÓN 6ª. PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN	12
Artículo 19. <i>Unidades de gestión.</i>	12
Artículo 20. <i>Competencia para las propuestas y concesión.</i>	12
Artículo 21. <i>Procedimiento para las propuestas.</i>	13
Artículo 22. <i>Gasto de referencia.</i>	13
Artículo 23. <i>Recursos</i>	13
Disposición adicional primera. <i>Efectos retributivos.</i>	13
Disposición adicional segunda. <i>Evaluación del sistema.</i>	14
Disposición adicional tercera. <i>Requerimientos técnicos.</i>	14
Disposición transitoria única. <i>Incentivos al rendimiento generados con anterioridad a la entrada en vigor.</i>	14
Disposición derogatoria única. <i>Derogación normativa.</i>	14

Disposición final primera. <i>Modificación de la Orden General 11/2014, de 23 de diciembre, por la que se determinan los regímenes de prestación del servicio, y la jornada y horario del personal de la Guardia Civil.</i>	14
Disposición final segunda. <i>Modificación de la Orden General 1/2016, de 22 de enero, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil.</i>	19
Disposición final tercera. <i>Referencias.</i>	19
Disposición final cuarta. <i>Habilitación y desarrollo.</i>	19
Disposición final quinta. <i>Entrada en vigor.</i>	19
ANEXO I	21
ANEXO II	22
ANEXO III	35
ANEXO IV	37
ANEXO VI	41
ANEXO VII	43
ANEXO VIII	45

El Reglamento por el que se regulan los incentivos al rendimiento del personal de la Guardia Civil, aprobado por la Orden INT/_____/2024, de ____ de _____, (en adelante el Reglamento) mantiene la estructura de la Orden General 4/2021, de 12 de febrero, por la que se regulan los incentivos al rendimiento del personal de la Guardia Civil, y que se inició con la Orden General número 10, de 16 de junio de 2006, por la que se regulaba el sistema de gestión del complemento de productividad y de retribución de los sobreesfuerzos realizados por los guardias civiles con motivo del servicio.

Esta Orden General de 2006 afianzó un sistema que extendía su percepción a todo el personal que efectivamente prestaba servicio y que se regía por los principios generales de objetividad, transparencia, justicia, racionalidad y proporcionalidad.

Posteriormente, la Orden General número 12, de 23 de diciembre de 2014, por la que se regulaban los incentivos al rendimiento del personal de la Guardia Civil, dio un paso más, permitiendo que todo el personal del Cuerpo percibiera una modalidad de productividad estructural vinculada a su régimen de prestación de servicio y a su puesto de trabajo, según un sistema de retribución por tramos, donde cada tramo delimita los elementos o factores que remunera.

De igual modo, reguló la compensación por la prestación de servicios en horario nocturno, festivo o de especial significación, por la asunción temporal de responsabilidades al suceder o sustituir al jefe de la unidad y por las variaciones en la planificación del descanso semanal y del nombramiento del servicio.

En cuanto a la superación de la jornada, estableció una percepción económica para el personal cuya jornada de servicio fuera de 37,5 horas semanales hasta alcanzar las 40.

El Acuerdo de Equiparación Salarial de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado con los cuerpos policiales autonómicos, entre el Ministerio del Interior, sindicatos de Policía Nacional y asociaciones profesionales de la Guardia Civil, publicado mediante la Resolución de 19 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Seguridad, estableció que el 90% del importe total iría destinado al Complemento Específico Singular (CES) y el 10% restante a la Productividad, siendo la culminación del proceso del Acuerdo de Equiparación Salarial, unido a los seis años de experiencia desde la entrada en vigor de la Orden General número 12, de 23 de diciembre de 2014, la Orden General 4/2021, de 12 de febrero.

Esta Orden General mantenía en gran medida la misma estructura retributiva de la anterior, con la finalidad de introducir únicamente los cambios necesarios en el Sistema de Gestión de Incentivos al Rendimiento, partiendo de la misma premisa: que las cuantías medias anuales de los distintos perfiles de perceptores no resultasen en ningún caso inferiores a las que se les venían abonando, de forma que todos los miembros del Cuerpo pudieran ver incrementada, en mayor o menor medida, la retribución de esta naturaleza que recibían.

Debido al pronunciamiento del Tribunal de Justicia de Madrid en la sentencia n.º 213/2023 de 13 de marzo, P.O. 161/2021, en cuyo fallo se anula la Orden General 4/2021, de 12 de febrero, por la que se regulan los incentivos al rendimiento del personal de la Guardia Civil, se ha tenido que desarrollar el Reglamento que el cual asigna a la persona titular de la Dirección General de la Guardia Civil el desarrollo del mismo en las siguientes materias:

PENDIENTE DE APROBACION DE OM.

Por ello, esta orden general se estructura en **veintitrés artículos, tres disposiciones adicionales, una transitoria, una derogatoria, cinco finales y seis anexos** en los cuales

Durante la tramitación de esta orden general, han sido informadas y consultadas todas las asociaciones profesionales con representación en el Consejo de la Guardia Civil.

En su virtud, con la conformidad de la persona titular de la Dirección General de Tráfico, y habiendo sido informada esta norma por el Consejo de la Guardia Civil, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 54 de la Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, DISPONGO:

SECCIÓN 1ª. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Objeto.*

Esta orden general tiene por objeto desarrollar el Reglamento por el que se regulan los incentivos al rendimiento del personal de la Guardia Civil, aprobado por la Orden INT/_____/2024, de ____ de _____, en adelante el Reglamento.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

Esta orden será de aplicación al personal indicado en el artículo 2 del Reglamento.

Artículo 3. *Tipos de incentivos al rendimiento.*

1. Tienen la consideración de incentivos al rendimiento el complemento de productividad y las gratificaciones por servicios extraordinarios, tal como se indica en el artículo 1.2 del Reglamento.

2. El complemento de productividad se articula en los siguientes tipos:

- a) Productividad estructural.
- b) Productividad por actividad extraordinaria.
- c) Productividad por objetivos.

3. En ningún caso las cuantías asignadas por incentivos al rendimiento durante un período de tiempo originarán derechos individuales respecto de las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

Artículo 4. *Limitaciones y exclusiones.*

La retribución de cualquier complemento de productividad o gratificaciones por servicios extraordinarios quedará limitada o excluida cuando el personal perceptor se encuentre en alguna de las situaciones excluyentes o limitantes definidas en esta orden y en el Reglamento.

SECCIÓN 2ª. PRODUCTIVIDAD ESTRUCTURAL

Artículo 5. *Cuantía Vinculada al Empleo.*

En el Anexo I se indican las diferentes cantidades de las cuantías fijas vinculadas al empleo, en el caso del personal militar, o del nivel del puesto de trabajo de cada potencial perceptor para los funcionarios civiles, en adelante CVE, definida en el artículo 9.3 del Reglamento, y sobre la que se aplican los coeficientes predeterminados que definen la retribución en cada modalidad de productividad estructural.

Artículo 6. *Modalidades de productividad estructural.*

1. De acuerdo con lo previsto en el artículo 9.1 a) del Reglamento las modalidades de productividad estructural se agrupan del modo siguiente:

- a) ERG: Régimen general.
- b) EFA: Régimen específico para personal con funciones administrativas.
- c) EAD: Régimen específico para personal cualificado de apoyo a la dirección.
- d) EFE: Régimen específico para personal con funciones de enseñanza en centros docentes.
- e) EFM: Régimen especial para personal con funciones de mando.
- f) EIP: Régimen especial para personal con funciones de investigación.
- g) ESO: Régimen especial para personal de unidades singulares operativas.
- h) ESA: Régimen especial para personal de unidades singulares de apoyo.
- i) EPA: Régimen especial para personal de unidades adscritas a organismos ajenos.

2. En el Anexo II se recoge cada una de las modalidades de productividad estructural y de sus potenciales perceptores en las unidades; su articulación por tramos; los coeficientes sobre la CVE correspondientes a cada modalidad y a cada uno de sus tramos; y el alcance retributivo de cada modalidad sobre las relaciones de puestos orgánicos o los efectivos de cada unidad.

Artículo 7. *Configuración por tramos de las modalidades de productividad estructural.*

Conforme el artículo 10 del Reglamento se configuran los siguientes tramos:

a) Tramo 1. Retribuye la sujeción a un régimen de prestación de servicio con una jornada de servicio de cuarenta horas semanales. La cuantía asignada será del 30% de la CVE del perceptor.

b) Tramo 2. Retribuye la dedicación extraordinaria. Definida por la especial disponibilidad ligada al cargo o la función del puesto de trabajo que puedan desempeñarse en cualquier horario y día de la semana, salvaguardando los descansos y la jornada de referencia.

La cuantía asignada podrá oscilar entre el 10% y el 55% de la CVE del perceptor, en función del grado de disponibilidad requerido, según el cargo o puesto de trabajo a que va destinada cada modalidad, en base a las funciones desarrolladas y en relación con los restantes tramos retributivos.

c) Tramo 3. Retribuye el especial interés e iniciativa demostrados en el periodo de devengo, según valoración del mando que formula la propuesta. Su cuantía podrá oscilar entre el 3% y el 20% de la CVE del perceptor.

Artículo 8. *Condiciones para la percepción de la productividad estructural.*

La productividad estructural se percibirá de acuerdo con las siguientes pautas, siempre que el afectado no resulte incurso en las limitaciones o exclusiones previstas en el Reglamento y en esta orden.

a) Los tramos 1 y 2 de las distintas modalidades de productividad estructural, se percibirán siempre que se cumplan los parámetros objetivos establecidos para cada uno de ellos, incorporándose en todo caso a la propuesta que se formule, de acuerdo con su naturaleza objetiva.

b) Cuando el mando proponente considere que, en alguno de los potenciales perceptores de su unidad, no concurren el especial interés e iniciativa retribuidos en el tramo 3, validará en el aplicativo correspondiente la propuesta negativa de percepción. Esta

propuesta de no percepción deberá ser puesta en conocimiento del interesado por escrito, debidamente motivada y dejando constancia de las causas expresas que justifiquen tal decisión.

c) En caso de que un perceptor pudiera ser acreedor a más de una modalidad, percibirá aquella que le resulte más favorable, con independencia de las modalidades alternativas a que pudiera ser acreedor.

d) Cuando la asistencia autorizada a cursos cuya duración del periodo presencial sea igual o inferior a tres meses, se percibirá la cuantía de productividad estructural correspondiente al puesto de trabajo que ocupara el primer día del mes en que se inicie el periodo presencial.

Si la duración del periodo presencial fuera superior a tres meses de manera ininterrumpida, se percibirá, durante los tres primeros meses, la cuantía correspondiente al puesto de trabajo que ocupara el primer día del mes en que se inicie el periodo presencial y el 50% de dicha cuantía a partir del cuarto mes.

En los casos de formación con periodos on-line, cuyo desarrollo sea con dedicación exclusiva, se estará sujeto a lo dispuesto en los párrafos anteriores.

SECCIÓN 3ª. PRODUCTIVIDAD POR ACTIVIDAD EXTRAORDINARIA

Artículo 9. *Modalidades de productividad por actividad extraordinaria.*

1. La productividad por actividad extraordinaria definida en el artículo 11 del Reglamento estará vinculada a la prestación de servicios específicos o a la realización de actividades extraordinarias, según el régimen de prestación de sus potenciales perceptores. Concretamente, se prevén las modalidades siguientes:

a) ACEX1. Para el personal incluido en cualquiera de los regímenes de prestación del servicio podrá ser retribuido conforme a la realización de servicios establecidos en el artículo 11.1.a) del Reglamento.

b) ACEX2. Para el personal incluido en el régimen general, así como en los regímenes especiales del personal de unidades singulares operativas y de apoyo con una jornada de treinta y siete horas y media, será retribuido por las horas de servicio definidas en el artículo 11.1.b) del Reglamento. El cómputo correspondiente a esta modalidad se realizará a través del Índice cualificador para la retribución de determinados servicios (ICRES), conforme se describe en el artículo siguiente.

c) ACEX3. Para el personal que ejerza determinadas sucesiones de mando y sustituciones en el mando será retribuido por el tiempo empleado en estos cometidos, según se dispone en el artículo 11.1.c) del Reglamento. El cómputo correspondiente a esta modalidad se realizará, igualmente, a través del ICRES, en la forma que se establece en el artículo siguiente.

d) ACEX4. Para el personal incluido en cualquiera de los regímenes de prestación del servicio será retribuido por lo indicado en el artículo 11.1.d) del Reglamento. El cómputo correspondiente a esta modalidad se realizará a través del Índice cualificador para la retribución por modificaciones en el servicio (ICREM), conforme se describe en el artículo 11.

e) ACEX5. Para las funciones indicadas en el artículo 11.1.e) del Reglamento, la persona titular de cada órgano con nivel jerárquico de subdirección general propondrá, al menos con periodicidad anual, las funciones que deben ser retribuidas mediante esta modalidad teniendo en cuenta la trascendencia para la eficacia y el rendimiento de la unidad.

En todo caso, se considerará potencial receptor de esta modalidad el personal que preste asistencia letrada a los miembros del Cuerpo por estar designado como Letrado Habilitado de la Abogacía del Estado, que será retribuido mensualmente, con independencia del empleo que ostente el receptor, con un 50% del CVE correspondiente al empleo de Guardia Civil si está habilitado para causas penales, con un 65% del CVE correspondiente al empleo de Guardia Civil si además está habilitado para causas civiles y con un 80% del CVE empleo de Guardia Civil si está habilitado para cualquier tipo de causa.

f) ACEX6. Para la retribución del personal que preste los servicios indicados en el artículo 11.1.f) del Reglamento, se diferenciarán los periodos de navegación y de varada o atraque eventual, de los periodos de preembarque y de buque en base con cargo a bordo, de acuerdo con lo que se establece en el Anexo V.

2. Para el cómputo de las cuantías a percibir en las modalidades correspondientes al ICRES e ICREM en el mes de devengo, se tomarán como referencia periodos de semanas naturales completas, según el mes natural a que correspondan en la forma que se expone en el artículo 15.6.

Artículo 10. Índice cualificador para la retribución de determinados servicios (ICRES).

1. El ICRES establecido para la productividad ACEX2 y ACEX3 se calcula mediante la fórmula con coeficientes correctores que se detalla en el Anexo III.

2. El importe a percibir por ICRES se determinará mediante las cantidades que se reflejan en la tabla del Anexo III y se abonará en periodos de devengo mensual.

3. Al personal acogido a reducción de jornada no se le reducirán los elementos de la fórmula que se calculen por horas.

Artículo 11. Índice cualificador para la retribución por modificaciones en el servicio (ICREM).

1. El ICREM establecido para la productividad ACEX 4 se calcula, mediante la fórmula con coeficientes correctores y cantidades que se detallan en el Anexo IV, sobre aquellos horarios en que se presta servicio como consecuencia de una modificación durante el mes de devengo en la planificación de los descansos semanales o en el nombramiento del servicio.

2. La persona titular de cada órgano con nivel jerárquico de subdirección general establecerá el procedimiento de control pertinente sobre la grabación de este tipo de servicios, teniendo en cuenta las excepciones recogidas en esta orden y de forma que se limiten a los estrictamente necesarios.

3. En todo caso, se requerirá, que los mandos de las diferentes unidades y servicios validen las modificaciones en los servicios y descansos semanales, e informen de las necesidades del servicio concretas que dan lugar a las mismas y de la razón por la que no puedan ser atendidas por otros medios. Asimismo, para la retribución de las modificaciones anteriores se requerirá asimismo la validación del jefe de la unidad superior.

4. El personal acogido a reducción de jornada no verá disminuido este índice en los elementos que se calculen por horas.

Artículo 12. Condiciones para la percepción de la productividad por actividad extraordinaria.

1. La percepción de cualquiera de las modalidades de productividad por actividad extraordinaria es independiente de la productividad estructural y la de objetivos, sin perjuicio de las limitaciones y exclusiones previstas en cada índice cualificador y en los siguientes apartados.

2. La percepción de productividad en la modalidad ACEX4 será incompatible con la percepción de la productividad estructural que perciba el personal de unidades adscritas a organismos ajenos.

3. La percepción de productividad en la modalidad ACEX6 será incompatible con las demás modalidades de productividad por actividad extraordinaria, teniendo preferencia sobre ellas.

También será incompatible con la percepción de sobreesfuerzos por superación de la jornada de servicio en el periodo de referencia y con los servicios extraordinarios previstos en los **artículos 15 y 16**, respectivamente.

4. La percepción de productividad en las modalidades ACEX1 y ACEX5 requerirá de la propuesta previa de las unidades. La percepción de las restantes modalidades del **artículo 9** se retribuirá a partir del registro de la actividad del servicio en el Sistema Integral de Gestión Operativa (SIGO) y su cuantificación económica a través de las aplicaciones informáticas oportunas.

5. El personal de las Fuerzas Armadas y el personal civil funcionario, no podrán ser perceptores de las modalidades ACEX2, ACEX3 y ACEX4.

SECCIÓN 4ª. PRODUCTIVIDAD POR OBJETIVOS

Artículo 13. *Modalidades de productividad por objetivos.*

1. Conforme el **artículo 12 del Reglamento** las modalidades de la productividad por objetivos son las siguientes:

a) O1: Es la destinada a retribuir el especial rendimiento individual en el desempeño de los cometidos profesionales, con la aportación al logro de los objetivos previstos en la unidad en que se haya prestado servicio y su orientación a la consecución de los resultados obtenidos. El periodo de devengo de la modalidad O1 será anual.

b) O2: Es la destinada a retribuir el especial rendimiento, actividad y dedicación en la realización de servicios que resulten de una especial entidad por la complejidad de su desarrollo y la relevancia de los resultados obtenidos a su finalización. El periodo de devengo de la modalidad O2 será mensual.

c) O3: Es la destinada a retribuir el especial rendimiento, interés e iniciativa del personal en el desempeño individual de las funciones asignadas a su unidad y el puesto de trabajo ocupado, que pueda ser valorado de acuerdo con parámetros previamente establecidos. El periodo de devengo será mensual.

d) O4: Es la destinada a retribuir el especial rendimiento, actividad y dedicación en la realización habitual del servicio, vinculado a la disponibilidad personal y efectiva para prestarlo durante el periodo de devengo. Para esta modalidad, el citado periodo de devengo será anual.

2. Cuando se establezca un periodo de devengo anual, el citado periodo se materializará desde el 1 de octubre del ejercicio anterior al 30 de septiembre del ejercicio corriente, con la finalidad de optimizar la gestión y los recursos financieros disponibles.

3. Los titulares de los órganos de la Guardia Civil con nivel jerárquico de subdirección general y de la Jefatura de la Agrupación de Tráfico determinarán el ámbito personal y el alcance retributivo que afectará a las modalidades O1 y O3, respecto de sus unidades y personal dependiente. Asimismo, fijarán en sus ámbitos respectivos, en su caso, los criterios para la definición de objetivos y el establecimiento de parámetros de medición del desempeño, que podrán ser revisados periódicamente.

4. La persona titular de la Jefatura del Mando de Personal determinarán las cuantías que correspondan por la realización de servicios de especial entidad a través de la modalidad O2 y aprobará las cuantías sobre las propuestas que reciba, en su caso, respecto a las modalidades O1 y O3. La persona titular de la Jefatura de la Agrupación de Tráfico determinará y aprobará las cuantías correspondientes a cada una de estas modalidades respecto de su personal dependiente.

5. Por la persona titular de la Dirección General de la Guardia Civil se establecerán anualmente los criterios, sistema de cómputo y cuantías correspondientes a la modalidad O4, de acuerdo con las propuestas que reciba de la persona titular de la Jefatura del Mando de Personal de la Guardia Civil y, en su caso, de la persona titular de la Jefatura de la Agrupación de Tráfico.

Artículo 14. *Condiciones para la percepción de la productividad por objetivos.*

1. La percepción de cualquiera de las modalidades de productividad por objetivos es independiente de la productividad estructural, extraordinaria, todo ello sin perjuicio de las limitaciones y exclusiones previstas en el Reglamento, en esta orden y en el apartado siguiente.

2. La propuesta y percepción de productividad en la modalidad O2 será incompatible con la retribución por la ACEX1.

3. La percepción de productividad por objetivos también es compatible con la percepción de gratificaciones por servicios extraordinarios contemplados en la Sección 4ª.

4. La percepción de la productividad por objetivos O2 requerirá de propuesta previa de la persona titular del Mando de Personal.

La percepción de la productividad en las modalidades O1, O3 y O4 no requerirá de propuesta previa cuando se encuentren automatizados los oportunos elementos de medición de la actividad y el rendimiento, los parámetros objetivos, las ponderaciones para el cálculo retributivo y, en su caso, las limitaciones que correspondan.

SECCIÓN 5ª. GRATIFICACIONES POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

Artículo 15. *Compensación por sobreesfuerzos.*

1. Conforme el artículo 14.2 del Reglamento se compensarán los sobreesfuerzos derivados de la prestación del servicio que tengan su origen en la superación de la jornada de servicio computada en el periodo de referencia que corresponda a cada régimen de prestación, para aquel personal en que así se prevé expresamente y en las condiciones que igualmente se establecen en esta orden.

2. La superación de la jornada de servicio se compensará valorando las horas de servicio computadas que excedan sobre la jornada establecida en cada momento para el personal afectado, hasta el límite previsto.

3. El cálculo de la compensación por sobreesfuerzos se realizará, mediante el Cómputo para la retribución de horas de exceso (CREX), deduciendo del número total de horas de servicio prestadas en el periodo considerado, las horas de referencia que correspondería prestar, de acuerdo con la jornada de servicio prevista, menos los días que tengan la consideración de deducibles como neutros, según lo dispuesto en la normativa que los regula.

Cuando durante el periodo considerado se hubiera tenido más de una jornada de servicio, bien por pasar de treinta y siete horas y media a cuarenta, o viceversa, se deducirá del número total de horas prestadas, las horas de referencia correspondientes a cada una

de las diferentes jornadas. Del mismo modo se computará cuando se aplique durante el periodo de devengo una reducción de jornada, en que el esfuerzo de referencia se reducirá en el mismo porcentaje que aquélla en los días en que se haya disfrutado de esa reducción.

Para el personal que preste servicio en la modalidad a turnos, el cómputo para determinar la superación de la jornada de servicio se llevará a cabo en la forma que se determine en la normativa que regula los regímenes de prestación del servicio, y la jornada y horario del personal de la Guardia Civil, de tal manera que cualquier exceso que pudiera generarse por superación de la jornada de servicio, que no se haya podido compensar entre los distintos meses del cuatrimestre correspondiente, será computado en el último mes de dicho periodo de referencia, al objeto de ser abonado en la forma establecida para el cómputo de horas de exceso por superación de jornada para la modalidad a turnos (CREXT).

4. La retribución por superación de la jornada de servicio se aplicará únicamente al personal encuadrado en el régimen general y en el especial para unidades singulares operativas.

5. Se retribuirá la superación de la citada jornada en cómputo mensual, hasta un máximo del equivalente a una jornada de servicio de cuarenta horas semanales. Por tanto, el resultado del CREX vendrá determinado por la diferencia entre las horas de exceso calculadas con la fórmula aplicada y las que corresponderían para una jornada de cuarenta horas, mediante el mismo sistema de cálculo. El número de horas resultante de la aplicación del CREX determinará las cantidades a retribuir, referidas al periodo de devengo.

Para la modalidad de prestación del servicio a turnos, se retribuirá el exceso sobre las horas establecidas en la normativa que regula los regímenes de prestación del servicio, y la jornada y horario del personal de la Guardia Civil para el cómputo cuatrimestral, hasta un máximo de trece horas. Por tanto, el resultado CREXT vendrá determinado por la fórmula aplicada en el anexo VIII. El número de horas resultante de la aplicación de la citada fórmula determinará las cantidades a retribuir, referidas al periodo de devengo. Para un resultado superior a trece se estará a lo dispuesto en el artículo 21.c) de la Orden General 11/2014, de 23 de diciembre, por la que se determinan los regímenes de prestación del servicio, y la jornada y horario del personal de la Guardia Civil.

6. El periodo de devengo será mensual para la retribución del CREX y en cómputo cuatrimestral para el CREXT. Para ello, las fórmulas a aplicar para su determinación tomarán como referencia periodos de semanas naturales completas en número de cuatro o cinco, según el mes natural a que correspondan en el calendario anual que se publique por parte de la persona titular de la Dirección General de la Guardia Civil, de modo que las semanas de cada mes serán aquellas que comprendan cada uno de sus jueves.

Para el cómputo mensual, el mes natural a que se refiera el periodo de las semanas consideradas será tenido en cuenta como el periodo de devengo a efectos retributivos.

Así mismo, para el cómputo cuatrimestral, el último mes del cuatrimestre será tenido en cuenta como el periodo de devengo a efectos retributivos

7. La percepción del CREX y del CREXT no requerirá de propuesta previa, retribuyéndose las cantidades resultantes al personal afectado a partir del registro de la actividad del servicio en el aplicativo SIGO, y su cuantificación económica, a través del Sistema de Gestión de Incentivos al Rendimiento (SGIR)

8. Los elementos considerados para el cálculo, la fórmula correspondiente para determinar las horas de exceso y la forma de obtener el resultado del CREX y CREXT se detallan en los anexos VI y VII, respectivamente.

9. Los servicios específicos que se presten al amparo de la modalidad ACEX6, no computarán para determinar, en su caso, la superación de la jornada de servicio en el periodo de referencia, por lo que tendrán, a estos efectos, el carácter de deducible.

Artículo 16. *Compensación por realización de servicios de carácter extraordinario.*

1. Conforme al artículo 14.3 del Reglamento se compensará como sobreesfuerzos por el personal para el que está prevista, la realización con carácter voluntario, y siempre que se den las condiciones establecidas, de los servicios de carácter extraordinario a que se refiere el artículo 20.10 de la Orden General 11/2014, de 23 de diciembre, en sustitución de los correspondientes descansos en día festivo o descansos singularizados adicionales que hubieran sido generados y no disfrutados.

Asimismo, se podrá compensar la renuncia voluntaria al derecho del disfrute de las vacaciones en periodo estival, en las condiciones establecidas en el artículo 10.2 de la Orden General 1/2016, de 22 de enero, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil.

2. La realización de estos servicios extraordinarios será retribuida en las cuantías que se recogen en el Anexo VIII.

3. Las personas titulares de los órganos con nivel jerárquico de subdirección general y de la Jefatura de la Agrupación de Tráfico, determinarán los criterios y el alcance efectivo para la realización de estos servicios respecto de sus unidades y personal dependiente, con la realización de un máximo de cuatro servicios de carácter extraordinario al mes, en sustitución de los descansos en día festivo o descansos singularizados adicionales, indistintamente, que hubieran sido generados y no disfrutados, y de un máximo de veintidós servicios de carácter extraordinario por haber realizado la renuncia voluntaria al derecho del disfrute en las fechas asignadas de las vacaciones en periodo estival.

En todo caso, la realización de estos servicios no podrá afectar a la duración mínima del descanso semanal.

La compensación de estos servicios estará supeditada al cumplimiento efectivo de la jornada de referencia y a las disponibilidades presupuestarias existentes.

4. El personal de la modalidad de prestación del servicio a turnos podrá realizar, con carácter voluntario, supeditado al cumplimiento de las horas de referencia de la cadencia, los servicios de carácter extraordinario equivalentes a los que se hace referencia en el apartado 1 del presente artículo.

Estos servicios serán nombrados sobre los días en los que se tenga planificado libre, con la realización de un máximo de cuatro servicios de carácter extraordinario al mes, hasta un límite de doce días en cada periodo cuatrimestral, y de treinta y dos días anuales, y de un máximo de veintidós servicios de carácter extraordinario, por haber realizado la renuncia voluntaria al derecho del disfrute en las fechas asignadas de las vacaciones en periodo estival, teniendo en cuenta las disponibilidades presupuestarias existentes.

Este nombramiento deberá permitir el disfrute de, al menos, cuarenta y ocho horas de descanso ininterrumpido dentro el ciclo de la cadencia.

Artículo 17. *Percepción por actuaciones y cometidos excedidos de la jornada habitual de servicio.*

1. Conforme al artículo 14.4 del Reglamento podrán ser propuestos como servicios extraordinarios aquellos que, considerados por las personas titulares de los órganos con nivel jerárquico de subdirección general, hayan requerido una especial complejidad, dificultad o penosidad y que hubieran concurrido en su prestación durante un periodo temporal limitado fuera de la jornada de servicio o hayan demandado un desempeño que exceda el de los cometidos habituales de la jornada de servicio.

2. Para estas propuestas, las cantidades serán determinadas de acuerdo con los criterios que se fijen por la persona titular de la Jefatura del Mando de Personal, y de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias existentes.

Artículo 18. *Percepción de gratificaciones de carácter excepcional para reconocer la efectiva disponibilidad permanente.*

1. Conforme artículo 14.5 del Reglamento se podrá compensar mediante una gratificación anual al personal que durante el periodo anual de devengo ha permanecido ininterrumpidamente vinculado a la disponibilidad permanente para el servicio.

2. Por la persona titular de la Dirección General de la Guardia Civil se establecerán anualmente el sistema de cómputo y cuantías correspondientes a esta gratificación, de acuerdo con las propuestas que reciba de la persona titular de la Jefatura del Mando de Personal de la Guardia Civil y, en su caso, de la persona titular de la Jefatura de la Agrupación de Tráfico.

SECCIÓN 6ª. PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN

Artículo 19. *Unidades de gestión.*

1. Corresponde a la persona titular del Mando de Personal de la Guardia Civil la administración superior, y la supervisión y control del SGIR.

2. La gestión de los incentivos al rendimiento corresponde, respecto a su personal directamente dependiente, a los siguientes órganos y unidades:

- a) Dirección Adjunta Operativa, Mando de Operaciones, Mando de Fronteras y Policía Marítima, Mando de Personal, Mando de Apoyo y Gabinete Técnico, para el personal no encuadrado en sus Jefaturas dependientes.
- b) Zonas, referido al personal no encuadrado en las Comandancias.
- c) Zonas/Comandancias, Comandancias y unidades similares.
- d) Jefaturas de los órganos centrales, para el personal no encuadrado en los Servicios.
- e) Servicios de los órganos centrales.
- f) Unidad Especial de Seguridad de la Casa de S.M. el Rey, Unidad de Seguridad de Presidencia del Gobierno y Departamento de Seguridad Nacional de Presidencia del Gobierno.
- g) Centros docentes.
- h) Sectores de Tráfico, referido al personal no encuadrado en los Subsectores.
- i) Subsectores de Tráfico.

3. Por razones de eficiencia o derivadas de su peculiar servicio, la persona titular de la Jefatura del Mando de Personal podrá establecer otras unidades, análogas a las anteriores, que gestionen los incentivos al rendimiento de su personal dependiente, así como atribuir esta gestión a la jefatura de la que dependan los servicios que carezcan de entidad suficiente.

Artículo 20. *Competencia para las propuestas y concesión.*

La facultad de formular propuestas para la retribución de los incentivos al rendimiento corresponde a los titulares de las unidades de gestión a que se refiere el artículo anterior, una vez comprobado que se cumplen las condiciones y requisitos para su concesión. Estas propuestas se elevarán a la persona titular de la Dirección General de la Guardia Civil o a la persona titular del Organismo Autónomo de la Jefatura Central de Tráfico, según corresponda, quienes, como responsables de los programas de gasto respectivos, las autorizarán de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias.

A los titulares de las unidades de gestión corresponderá, igualmente, elevar las propuestas de exclusión y de no percepción, en los supuestos y en la forma establecidos en esta orden general.

Artículo 21. *Procedimiento para las propuestas.*

1. Los jefes de las unidades de gestión formularán las propuestas de asignación y, en su caso, de exclusión del complemento de productividad estructural, a su personal, con arreglo al gasto de referencia asignado, al grado de cobertura de los puestos de trabajo de la unidad y de acuerdo con las condiciones para la propuesta de percepción que se establecen en esta orden.

Asimismo, elevarán, en su caso, las propuestas oportunas respecto de su personal dependiente para la percepción de las modalidades de productividad por actividad extraordinaria, productividad por objetivos y las compensaciones por la realización de servicios de carácter extraordinario.

2. Las propuestas de los jefes de las unidades de gestión para la percepción de la productividad estructural, para otras modalidades de productividad en que así se determine, así como aquellos conceptos de productividad o sobreesfuerzos que se encuentren automatizados por su vinculación al registro de la prestación del servicio, se reflejarán en el SGIR a la finalización de cada periodo de devengo, constituyendo el registro y el acto de grabación en el sistema, la aceptación y conformidad de las respectivas propuestas.

3. El abono de las cuantías correspondientes a la productividad estructural se reflejará, con carácter general, en la nómina del segundo mes posterior al de devengo.

El abono de los demás tipos y modalidades de productividad y los sobreesfuerzos se llevará a cabo en cuanto lo permitan los correspondientes procesos de reconocimiento y gestión contable.

Artículo 22. *Gasto de referencia.*

1. El gasto de referencia es el importe máximo mensual de cada modalidad de productividad estructural, por el cual los jefes de las unidades de gestión pueden formular propuestas de percepción de productividad.

También se podrán establecer gastos de referencia diferenciados para las modalidades de productividad por actividad extraordinaria, de productividad por objetivos y para la realización de servicios extraordinarios.

2. La persona titular de la Jefatura del Mando de Personal asignará a las unidades de gestión los gastos de referencia diferenciados con el importe máximo mensual para cada una de las modalidades correspondientes a las relaciones de puestos orgánicos de las unidades dependientes. Con cargo a estos importes, los jefes de las unidades de gestión formularán las propuestas oportunas para cada periodo de devengo mensual.

3. En todo caso, la propuesta y percepción de los distintos tipos y modalidades de productividad, así como de la compensación por sobreesfuerzos, estará sujeta al gasto de referencia asignado en cada momento y a las disponibilidades presupuestarias para los incentivos al rendimiento, en su conjunto.

Artículo 23. *Recursos*

Contra las resoluciones derivadas del procedimiento de gestión previsto en esta norma, cabe interponer los recursos que se determinan en el Título V, Capítulo II, de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Disposición adicional primera. *Efectos retributivos.*

Los efectos retributivos que se deriven de la aplicación de esta orden general no tendrán carácter retroactivo, de forma que se aplicarán sobre los periodos de devengo previstos, a partir de su entrada en vigor.

Se exceptúa de lo anterior aquellas modalidades de productividad por objetivos cuyo periodo de devengo sea anual y su inicio sea anterior a la fecha de entrada en vigor de esta orden, en que se aplicarán los efectos retributivos que correspondan.

Disposición adicional segunda. *Evaluación del sistema.*

El Mando de Personal llevará a cabo un seguimiento permanente del sistema de incentivos al rendimiento y las disposiciones que se dicten para su aplicación, con la finalidad de optimizar los recursos disponibles, minimizar las disfunciones que de él se deriven y garantizar su adaptación a las peculiaridades de cada régimen de servicio, a las funciones y cometidos del personal incluido en su ámbito de aplicación y a las nuevas necesidades de la Institución.

Disposición adicional tercera. *Requerimientos técnicos.*

La Jefatura de Servicios Técnicos realizará las adaptaciones necesarias para la actualización del SGIR e implementar lo recogido en esta orden general, de forma que pueda aplicarse en el momento de su entrada en vigor.

Igualmente, la Jefatura de Servicios Técnicos garantizará la adecuada implementación de lo recogido en esta norma en el Sistema Integrado de Gestión Operativa, Análisis y Seguridad Ciudadana, atendiendo a las propuestas del Estado Mayor y en coordinación con el mismo.

Disposición transitoria única. *Incentivos al rendimiento generados con anterioridad a la entrada en vigor.*

A partir de la entrada en vigor de esta orden, los incentivos al rendimiento generados en los periodos de devengo anteriores se percibirán conforme a la regulación en vigor en el momento del devengo, sin que le sean aplicables las modificaciones introducidas por esta norma, con la excepción indicada en la Disposición adicional primera.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en esta orden general, y en particular, la Orden General 4/2021, de 12 de febrero, por la que se regulan los incentivos al rendimiento del personal de la Guardia Civil.

Disposición final primera. *Modificación de la Orden General 11/2014, de 23 de diciembre, por la que se determinan los regímenes de prestación del servicio, y la jornada y horario del personal de la Guardia Civil.*

La Orden General 11/2014, de 23 de diciembre, por la que se determinan los regímenes de prestación del servicio, y la jornada y horario del personal de la Guardia Civil, queda modificada como sigue:

Uno. Se introduce un nuevo inciso al final del artículo 7, con la siguiente redacción:

«No obstante, el personal que preste servicios en esta modalidad y reúna los requisitos que se establezcan podrá realizar, con carácter voluntario, los servicios a los que se refiere el artículo 20.10».

Dos. El apartado 3 del artículo 13 queda redactado como sigue:

«3. A los efectos de esta orden general, tendrá la consideración de trabajador nocturno quien realice, al menos, cincuenta y ocho servicios nocturnos en modalidad de actividad presencial durante el periodo comprendido en el calendario anual establecido para el cálculo del CREX en el artículo 24. Esta consideración se obtendrá a partir de los cuarenta y cinco servicios nocturnos realizados para quienes hayan cumplido los cincuenta años de edad.

La duración de los permisos por nacimiento o por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, se tendrá proporcionalmente en cuenta para determinar el número de servicios realizados a efectos de alcanzar la consideración de trabajador nocturno.

A quienes obtengan la consideración de trabajador nocturno se les realizarán, con periodicidad anual, los reconocimientos médicos correspondientes para vigilancia de la salud, acorde a lo previsto en el artículo 6 del Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil, y su normativa de desarrollo».

Tres. Se modifica el artículo 16 en la forma siguiente:

1. El párrafo segundo del apartado 1 del artículo 16 queda redactado del siguiente modo:

«Dicho descanso tendrá carácter de día deducible y se disfrutará con independencia del descanso semanal. Se disfrutará en las mismas fechas si las circunstancias del servicio lo permiten; en otro caso, en la misma semana que comprenda el día festivo. Si no fuera posible, dentro de las dos semanas siguientes a la festividad considerada, y en todo caso, dentro del período anual de disfrute de vacaciones.»

2. El apartado 3 del artículo 16 queda redactado del siguiente modo:

«3. El incremento de un día de permiso por asuntos particulares, en los casos en que alguna de las festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincida con sábado en dicho año, de acuerdo con la resolución anual, al efecto dictada en el ámbito de las Administraciones Públicas, y respecto a dicha festividad, será compatible con el derecho al descanso correspondiente a dicho día festivo, con carácter de día deducible.»

3. Se introduce un nuevo apartado 5 en el artículo 16, con la redacción siguiente:

«Para aquel personal al que resulte de aplicación los descansos singularizados regulados en el artículo 25, el disfrute de los descansos contemplados en este artículo, a propuesta del jefe de unidad y en función de las necesidades operativas, podrá ser reemplazado voluntariamente por la realización de un servicio extraordinario retribuido, bien en la misma fecha del día festivo o en otra posterior, siempre que se den las condiciones previstas en el artículo 20.10. Esta preferencia, en su caso, habrá de manifestarse al jefe de unidad en la forma prevista para los descansos singularizados adicionales y los servicios extraordinarios que puedan sustituirlos, conforme a lo previsto en el artículo 9.5».

Cuatro. El artículo 20 se modifica en la forma siguiente:

1. El apartado 9 queda redactado como sigue:

«9. La prestación del servicio en determinados días y horarios, cuantificando las horas prestadas según la clasificación establecida en el artículo 12, así como por la sucesión o sustitución de aquellos mandos a que se refiere el artículo 44, se

compensarán en la forma prevista en la norma que regule los incentivos al rendimiento».

2. Queda suprimido el apartado 10.

3. Se introduce un nuevo apartado 10, con la redacción siguiente:

«El disfrute de los descansos en día festivo y los singularizados adicionales, regulados en los artículos 16 y 25, respectivamente, podrá ser reemplazado por la prestación de un servicio que tendrá el carácter de extraordinario, a efectos de su retribución, con el alcance y en la forma que se establezca en la normativa que regule los incentivos al rendimiento. Estos servicios extraordinarios se prestarán contando con la voluntariedad de los interesados y deberán tener una duración mínima de prestación efectiva para el servicio, equivalente a las horas deducibles del descanso sustituido. Las horas nocturnas, festivas o de especial significación se tomarán en consideración a los efectos compensatorios recogidos en la regulación de los incentivos al rendimiento, excepto para la generación de nuevos descansos compensatorios. La compensación se circunscribirá al personal encuadrado en el régimen general y en el especial para personal de unidades singulares operativas del artículo 54 y estará sujeta, además, al cumplimiento de la jornada de referencia, a los criterios operativos que se establezcan y a las disponibilidades presupuestarias existentes para retribuir este tipo de servicios».

Cinco. El artículo 21 queda redactado en la forma siguiente:

«La superación de la jornada de servicio en el cómputo establecido será compensada del siguiente modo:

a) Cuando la jornada de servicio fijada sea de treinta y siete horas y media semanales en cómputo mensual, la superación de la misma sin sobrepasar las cuarenta horas se compensará en la forma que se determine en la normativa reguladora de los incentivos al rendimiento del personal de la Guardia Civil. La superación de la jornada de servicio sobrepasando las cuarenta horas semanales en cómputo mensual, se compensará mediante el disfrute de descansos compensatorios, con el carácter de deducible, a razón de veinticuatro horas de descanso, coincidentes con un día natural, por cada siete horas y media de exceso. El período de disfrute máximo de estos descansos quedará circunscrito al período trimestral en el que hubieran sido generados. Si el exceso fuera inferior a siete horas y media, se computará como tiempo de servicio prestado dentro del cómputo mensual correspondiente al mes siguiente de la finalización del periodo del que nace la compensación.

b) Cuando la jornada de servicio fijada sea de cuarenta horas semanales en cómputo mensual, trimestral o cuatrimestral, la superación del tiempo de servicio se compensará mediante el disfrute de descansos compensatorios, con el carácter de deducible, a razón de veinticuatro horas de descanso, coincidentes con un día natural, por cada ocho horas de exceso. El período de disfrute máximo de estos descansos quedará circunscrito al período de referencia trimestral inmediatamente posterior a aquel en que hubieran sido generados. Si el exceso fuera inferior a ocho horas, se computará como tiempo de servicio prestado dentro del cómputo mensual correspondiente al mes siguiente al de la finalización del periodo del que nace la compensación».

Seis. Se modifica el artículo 25 del siguiente modo:

1. Se modifica el segundo párrafo del apartado 2, que queda redactado como sigue:

«Se disfrutarán en el mes siguiente a aquel en que se cumplan las condiciones establecidas, en la misma unidad en que se hubieran generado, de acuerdo con la planificación del servicio; y atendiendo, en su caso, a las preferencias del interesado, según lo dispuesto en el artículo 9.5, bien de forma aislada o acumulándolos a cualquier otro descanso, periodo vacacional o de permiso.»

2. Se introduce un nuevo apartado 5 con la redacción siguiente:

«El disfrute de los descansos singularizados contemplados en este artículo, una vez cumplidas las condiciones para ello, podrá ser reemplazado, a propuesta del jefe de unidad en función de las necesidades operativas y contando con la voluntariedad del afectado, por la realización de un servicio extraordinario retribuido por cada día de descanso generado, sin que el total de cómputo de días de descanso disfrutados y servicios extraordinarios compensados supere el número máximo establecido en el apartado 3 de este artículo, y siempre que se den las condiciones previstas en el artículo 20.10. Esta preferencia, en su caso, habrá de manifestarse al jefe de unidad conforme a lo previsto en el artículo 9.5».

~~Siete. Se modifica el artículo 43, que queda redactado del siguiente modo:~~

~~«La duración de la jornada de servicio será de cuarenta horas semanales de servicio en el periodo de referencia de un trimestre.»~~

~~Para el personal recogido en el apartado a) y en los puntos 1, 2 y 3 del apartado b) del Anexo I, al menos treinta y tres horas semanales serán de actividad presencial o de prestación combinada, en su caso, y el resto para atender la disponibilidad de su cargo.»~~

Siete. El apartado 3 del artículo 51, queda redactado del siguiente modo:

«3. El plazo de incorporación en los periodos de localización y de disponibilidad podrá estar comprendido entre treinta y sesenta minutos en la Unidad Especial de Intervención, en el Grupo de Acción Rápida, en los Grupos de Reserva y Seguridad y en el Escuadrón de Caballería de la ARS.»

Ocho. El apartado 2 del artículo 52, queda redactado del siguiente modo:

«2. La duración de la jornada de servicio del personal de la Unidad Especial de Intervención será de cuarenta horas semanales de servicio en el periodo de referencia de un trimestre, de las que al menos treinta y tres horas semanales serán de actividad presencial o de prestación combinada, y el resto para atender la disponibilidad de su peculiar función.

La duración de la jornada de servicio del personal del Grupo de Acción Rápida y de los especialistas de los Grupos de Reserva y Seguridad y del Escuadrón de Caballería será de cuarenta horas semanales de servicio en el periodo de referencia de un trimestre. Durante un máximo de una semana al mes para cada uno de sus componentes, dicha jornada de servicio podrá ser de, al menos, treinta y tres horas semanales de actividad presencial o de prestación combinada y el resto, para atender la disponibilidad de su particular forma de desempeño.»

Nueve. Se introduce un nuevo inciso al final del artículo 57, con la redacción siguiente:

«Igualmente, este personal, a propuesta del jefe de unidad y en función de las necesidades operativas, podrá optar por sustituir voluntariamente estos descansos por la realización de los servicios extraordinarios a que se refiere el artículo 25.5, siempre que se den las condiciones previstas en el artículo 20.10».

Diez. El apartado f) de la disposición adicional primera queda redactado del siguiente modo:

«f) Los Jefes de Estudios de los centros docentes de formación, perfeccionamiento y altos estudios profesionales, así como del Centro Universitario de la Guardia Civil, no comprendidos en los apartados anteriores y que ocupan vacante de libre designación».

Once. El apartado 1 c) de la disposición adicional segunda queda redactado del siguiente modo:

«c) Al regresar al puerto base o al finalizar el embarque se disfrutará de un periodo de recuperación con un descanso de igual número de días al permanecido en navegación, al que se añadirá un día por cada tres o fracción de los que se haya

permanecido preembarcado en el puerto base. Los días correspondientes al citado periodo de recuperación tendrán el carácter de deducibles.»

Doce. Se modifica el Anexo I del siguiente modo:

1. El apartado b) queda redactado del siguiente modo:

«b) Régimen especial de prestación del servicio: Otro personal con funciones de mando.

1. Jefes de Compañía, de Compañía de Plana Mayor o de Compañía de Protección y Seguridad y sus Oficiales Adjuntos; de Servicio Marítimo Provincial; de Intervención de Armas y Explosivos de Comandancia; de Sección de Montaña; de Centro de Cooperación Policial y Aduanera (CCPA); de Centro de Cooperación Policial (CCP); de la Unidad Cinológica Central; del Grupo Central de Investigación y Análisis de Tráfico (GIAT); Comandantes de Puesto Fiscal y Segundos Jefes de Sector/Subsector de Tráfico.
2. Oficiales de las Secciones de la Plana Mayor y de la Intervención de Armas y Explosivos de las Zonas; de la Unidad de Seguridad de la Casa de su Majestad el Rey; de la Unidad de Seguridad de Presidencia del Gobierno y de la Unidad de Protección del Departamento de Seguridad Nacional (UPDSN); de las Unidades de Policía Judicial de Zona; de las Unidades Orgánicas de Policía Judicial; de las Secciones de Información de Zona; de los Grupos de Información de Comandancia; de los Grupos de Reserva y Seguridad; del Grupo de Acción Rápida; del Escuadrón de Caballería; de la Unidad de Reconocimiento del Subsuelo; de los Sectores o Unidades Aéreas del Servicio Aéreo; de la Unidad de Actividades Subacuáticas; del órgano central del Servicio de Desactivación de Explosivos y Defensa NRBQ; del Centro de Coordinación Regional de Canarias (CCRC); de los Servicios Marítimos Provinciales o de los Destacamentos Marítimos; de las Secciones de Protección de la Naturaleza; de la Unidad Central Operativa de Medio Ambiente (UCOMA); y de la Unidad Especial de Intervención.
3. Oficiales, Suboficiales o **empleos de** Cabos jefes o a cargo: de Unidad de Seguridad Ciudadana de Comandancia; de Centro Operativo de Servicios (COS); de Centro Regional de vigilancia marítima de costas y fronteras; de Núcleo de Reserva o de Servicios; de Destacamento del Servicio de Material Móvil; de Unidad de Especialistas Fiscales; de Unidad de conducciones o escoltas; de Unidad, Sección o Destacamento de Seguridad aeroportuaria, portuaria, penitenciaria, de edificio, de acuartelamiento o de instalación; de Grupo Cinológico de Zona o Comandancia; del Grupo Central de Actividades Subacuáticas (GRUCEAS); de Grupo de Especialistas en Actividades Subacuáticas (GEAS); de Grupo de Especialistas en Desactivación de Artefactos Explosivos y de naturaleza NRBQ (GEDEX); de Destacamento del Servicio de Armamento y Equipamiento Policial de Comandancia; de Patrulla Fiscal y de Fronteras (PAFIF); de Grupo o Equipo de Montaña; de Equipo territorial de Policía Judicial; de Intervención de Armas y Explosivos; de Oficina Técnica, Equipo, Patrulla o Destacamento de Protección de la Naturaleza y de Grupo de Apoyo en Tecnologías de la Información (GATI).
4. Segundos Jefes de Compañía territorial, segundo Comandante de Puesto, segundo jefe de Destacamento de Tráfico, segundo jefe de COS, segundo jefe de USECIC, segundo jefe de Escuadrón, segundo jefe de Unidad (UEI), segundo jefe unidad Cuartel Seguridad OTAN, Oficial segundo interventor Armas y Explosivos.»

2. El punto 2 del apartado c) queda redactado del siguiente modo:

«Personal de las Áreas de Investigación de Delincuencia de los Puestos Principales, de las Oficinas de Análisis e Investigación Fiscal (ODAIFI), de las Oficinas de Análisis e Investigación de Seguridad Aeroportuaria (ODAIISA), de los Equipos funcionales ROCA, de los Grupos de Investigación y Análisis de Tráfico de los Sectores y Subsectores

(GIAT), del Equipo de Reconstrucción de Accidentes de Tráfico (ERAT), ~~y~~ del Departamento de Investigación y Reconstrucción de Accidentes de Tráfico (DIRAT) ~~y del Equipo Periférico de Reconstrucción de Accidentes de Tráfico (EPRAT).~~»

3. El punto 1 del apartado d) queda redactado del siguiente modo:

«1. Especialistas de la Unidad Especial de Intervención; de las Unidades Aéreas; del Servicio Aéreo; del Grupo de Acción Rápida; de los Grupos de Reserva y Seguridad; del Escuadrón de Caballería ~~y~~ de las Unidades de Seguridad Ciudadana de Comandancia (USECIC) ~~y la Unidad Nacional de Escoltas de Seguridad en Vuelos (UNESEV).~~»

4. El apartado e) queda redactado del siguiente modo:

«Especialistas de la Unidad de Reconocimiento del Subsuelo; de la Unidad de Actividades Subacuáticas; de los Grupos de Especialistas en Actividades Subacuáticas (GEAS); de la Unidad Cinológica Central; de los Grupos Cinológicos de Zona y Comandancia; del órgano central del Servicio de Desactivación de Explosivos y Defensa NRBQ; de los Grupos de Especialistas en Desactivación de Artefactos Explosivos y de naturaleza NRBQ (GEDEX); de las Secciones, Grupos y Equipos de Montaña, de la Unidad Especial de Montaña, del órgano central del Servicio de Montaña y del Centro de Adiestramientos Específicos de Montaña (CAEM).»

5. El apartado h) queda redactado del siguiente modo:

«Profesores, instructores y monitores, catalogados como tales, del Centro Universitario de la Guardia Civil (CUGC), de la Academia de Oficiales de la Guardia Civil, de la Academia de Guardias y de Suboficiales, del Colegio de ~~Cabos y~~ Guardias Jóvenes, de la Escuela de Especialización, de la Escuela de Tráfico, del Centro de Adiestramientos Especiales (CAE) y del Centro de Adiestramiento de Perros (CADEPE).»

Disposición final segunda. *Modificación de la Orden General 1/2016, de 22 de enero, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil.*

El artículo 10.2 de la Orden General 1/2016, de 22 de enero, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil, queda redactado del siguiente modo:

“2. En aquellas unidades que se determinen por el Director Adjunto Operativo y conforme a las condiciones que establezca para su desempeño los guardias civiles destinados en ellas podrán optar por no disfrutar parte de sus vacaciones autorizadas dentro del periodo que abarque los turnos de vacaciones de verano, para acogerse de manera voluntaria a la prestación de servicios específicos, y siempre que se mantengan durante dicho periodo en situación de disponibilidad para el servicio, excepto por baja médica producida en acto de servicio durante dichas fechas. Quienes se acojan a dicha opción serán retribuidos en la forma que se determine en la normativa reguladora de los incentivos al rendimiento y los días de vacaciones que fueran retribuidos se podrán disfrutar en fechas posteriores al periodo estival.

El ejercicio de esta opción no implicará, en ningún caso, alterar el número máximo de miembros del Cuerpo que puede disfrutar vacaciones simultáneamente en la misma unidad, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este artículo. Asimismo, el personal que realice estos servicios específicos se le computará el turno de vacaciones como disfrutado a los efectos del artículo 11.”

Disposición final tercera. *Referencias.*

Todas las referencias que la Orden General 11/2014, de 23 de diciembre, por la que se determinan los regímenes de prestación del servicio, y la jornada y horario del personal de la Guardia Civil hace a la «jornada de trabajo» se entenderán sustituidas por la de «jornada de servicio».

Disposición final cuarta. *Habilitación y desarrollo.*

Se habilita al titular de la Jefatura del Mando de Personal para que dicte las disposiciones que sean necesarias para la aplicación y desarrollo de esta orden general.

Disposición final quinta. *Entrada en vigor.*

Esta orden general entrará en vigor el día 1 de XXX de 202X.

Madrid, XX de XXXXX de 202X.- El Director General de la Guardia Civil, Leonardo Marcos González.

ANEXO I

Cuantías vinculadas al empleo (CVE) para la determinación del importe de las modalidades de productividad estructural

EMPLEO	CVE
CORONEL	906 €
TENIENTE CORONEL	868 €
COMANDANTE	830 €
CAPITÁN	646 €
TENIENTE	608 €
SUBOFICIAL MAYOR	570 €
SUBTENIENTE	538 €
BRIGADA	538 €
SARGENTO 1º	458 €
SARGENTO	458 €
CABO MAYOR	458 €
CABO 1º	438 €
CABO	438 €
GUARDIA CIVIL	388 €
GUARDIA CIVIL (ALUMNO)	388 €

NIVEL	CVE
FUNCIONARIO/A NIVEL 28	868 €
FUNCIONARIO/A NIVEL 27	830 €
FUNCIONARIO/A NIVEL 26	728 €
FUNCIONARIO/A NIVEL 24	608 €
FUNCIONARIO/A NIVEL 22	532 €
FUNCIONARIO/A NIVEL 21	493 €
FUNCIONARIO/A NIVEL 20	458 €
FUNCIONARIO/A NIVEL 18	411 €
FUNCIONARIO/A NIVEL 17	388 €
FUNCIONARIO/A NIVEL 16	365 €
FUNCIONARIO/A NIVEL 15	341 €
FUNCIONARIO/A NIVEL 14	318 €

ANEXO II

Configuración de las modalidades de productividad estructural por régimen de prestación, alcance y tramos retributivos

Personal perceptor de productividad estructural por modalidades

MODALIDADES	PERSONAL PERCEPTOR
Personal del régimen general del servicio	
ERG1	Sin contenido.
ERG2	Sin contenido.
ERG3	Personal del empleo de guardia civil y guardias alumnos del régimen general.
ERG4	Personal de los empleos de cabo del régimen general.
ERG5	Suboficiales del régimen general.
Personal con funciones administrativas	
EFA1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Personal con funciones administrativas que realiza una jornada de servicio de treinta y siete horas y media semanales. 2. Personal especialista de las Intervenciones de Armas y Explosivos de la estructura periférica que realiza una jornada de servicio de treinta y siete horas y media semanales. 3. Personal cualificado de apoyo a la dirección de las Escalas de Suboficiales y de Cabos y Guardias que realizan una jornada de servicio de treinta y siete horas y media semanales.
EFA2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suboficiales con funciones administrativas que realizan una jornada de servicio autorizada de cuarenta horas semanales. 2. Suboficiales especialistas de las Intervenciones de Armas y Explosivos de la estructura periférica que realiza una jornada de servicio autorizada de cuarenta horas semanales.
EFA3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Resto de personal con funciones administrativas que realiza una jornada de servicio autorizada de cuarenta horas semanales. 2. Resto de personal especialista de las Intervenciones de Armas y Explosivos de la estructura periférica que realiza una jornada de servicio autorizada de cuarenta horas semanales.
Personal cualificado de apoyo a la dirección	
EAD1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jefe del Área Operaciones de la Jefatura de la Agrupación de Tráfico.

MODALIDADES	PERSONAL PERCEPTOR
	<ol style="list-style-type: none"> 2. Jefes de Plana Mayor de Zona/Comandancia y de Comandancia. 3. Jefes de Plana Mayor de Sector de Tráfico y de Sector/Subsector de Tráfico. 4. Jefes de las Secciones del Estado Mayor, Jefes de las Secretarías Técnicas de los Mandos de Personal y de Apoyo y Jefes de Área del Gabinete Técnico.
EAD2	<p>Personal de la Secretaría de Despacho de la persona titular de la Dirección General.</p>
EAD3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jefe del Centro de Operaciones. 2. Jefe de la Sala de Operaciones y Servicios. 3. Jefe del Centro de Coordinación de vigilancia marítima de costas y fronteras (CECORVIGMAR). 4. Jefe del Centro de Análisis y Prospectiva. 5. Jefes de las Áreas de Recursos Humanos y de Recursos Materiales, Oficinas de Coordinación y de Estudios y Planes, Asesoría Jurídica y Secretaría de Mando de la Jefatura de la Agrupación de Tráfico. 6. Personal del Gabinete Técnico. 7. Personal de las Secretarías Técnicas de los Mandos de Personal y de Apoyo. 8. Personal del Estado Mayor de la Dirección Adjunta Operativa. 9. Personal de la Unidad de Coordinación de Ciberseguridad de la Dirección Adjunta Operativa. 10. Personal de la Asesoría Jurídica del Órgano Central. 11. Personal del Observatorio de Conducta Ética.
EAD4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Personal del órgano central de las Jefaturas. 2. Personal de la Secretaría Permanente para la Evaluación y Clasificación (SEPEC). 3. Personal de la Secretaría de Cooperación Internacional (SECI). 4. Personal de la Oficina de Relaciones Informativas y Sociales (ORIS). 5. Personal de la Oficina de Protocolo. 6. Oficiales de la Sala de Operaciones y Servicios de la Dirección General 7. Personal del Centro de Coordinación de Vigilancia Marítima de costas y fronteras (CECORVIGMAR).

MODALIDADES	PERSONAL PERCEPTOR
	8. Personal de la Sala de Operaciones y Servicios de la Dirección General con una jornada semanal de cuarenta horas.
EAD5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jefes de Plana Mayor de Compañía. 2. Jefe de la Plana Mayor de la Jefatura Fiscal y Aeropuerto (Barajas) y de Plana Mayor de Unidad Fiscal y Seguridad Portuaria o Aeroportuaria. 3. Jefe de Plana Mayor de Servicio Marítimo Provincial y de la Plana Mayor de Grupo Marítimo. 4. Jefes de Plana Mayor de Subsector de Tráfico. 5. Oficiales encuadrados en Unidades del Órgano Central y Periféricos con una jornada semanal de cuarenta horas y que no estén incluidos en otras modalidades. 6. Oficiales psicólogos de los Gabinetes de Psicología del Órgano Central y periféricos, incluidos los Centros de Enseñanza, con una jornada semanal de cuarenta horas y que no estén incluidos en otras modalidades. 7. Oficiales del Cuerpo Militar de Sanidad y de la Guardia Civil, tanto facultativos médicos y veterinarios, como enfermeros ATS-DUE con una jornada semanal de cuarenta horas y que no estén incluidos en otras modalidades. 8. Oficiales de los Cuerpos específicos de los Ejércitos y la Armada, y de los Cuerpos Comunes de las Fuerzas Armadas con una jornada semanal de cuarenta horas y que no estén incluidos en otras modalidades. 9. Personal especialista del Servicio de Prevención del Órgano Central, de la Sección de Prevención de Zona, de la Oficina de Prevención de Comandancia y de unidades y centros similares. 10. Suboficiales mayores y cabos mayores con una jornada semanal de cuarenta horas y que no estén incluidos en otras modalidades. 11. Personal funcionario Director de Programas, Jefe de Área o Jefe de Servicio, del Órgano Central o Unidades periféricas, con una jornada semanal de cuarenta horas y que no estén incluidos en otras modalidades. 12. Personal cualificado de apoyo a la dirección no incluido en otras modalidades.
Personal con funciones de enseñanza	
EFE1	Profesores, instructores y monitores de los centros docentes y del Centro Universitario de la Guardia Civil, con jornada de treinta y siete horas y media semanales.

MODALIDADES	PERSONAL PERCEPTOR
EFE2	Profesores, instructores y monitores de los centros docentes, con jornada de cuarenta horas semanales.
EFE3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Profesores de las Academias de Oficiales, Suboficiales y Cabos y Guardias, del Colegio de Guardias Jóvenes y del Centro Universitario de la Guardia Civil, con jornada de cuarenta horas semanales. 2. Profesores, instructores y monitores del Centro de Adiestramientos Especiales, con jornada de cuarenta horas semanales.
Personal con funciones de mando (empleo de cabo o superior)	
EFM1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jefes de Zona/Comandancia. 2. Jefes de Comandancia. 3. Jefes de Sector de Tráfico. 4. Jefes de Compañía territorial. 5. Jefes de Subsector de Tráfico. 6. Jefes de Destacamento de Tráfico. 7. Comandantes de Puesto Principal y Ordinario. 8. Jefes de Unidad Fiscal y de Fronteras formada por varias compañías.
EFM2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Directores de Centro Docente. 2. Director y Director Ejecutivo del Centro Universitario de la Guardia Civil. 3. Jefes de Servicio. 4. Jefe de la Agrupación de Reserva y Seguridad (ARS). 5. Jefe de la Unidad de Acción Rural (UAR). 6. Jefe de la Unidad Especial de Intervención (UEI). 7. Jefe del Grupo de Acción Rápida (GAR). 8. Jefes de Grupo de Reserva y Seguridad (GRS). 9. Jefes de las Jefaturas funcionales de Zona/Comandancia y Comandancia. 10. Jefes de Seguridad de Edificios, de Seguridad Penitenciaria y de Apoyo Logístico de la UPROSE. 11. Inspectores de Servicios de Sector de Tráfico. 12. Oficiales de la Unidad Especial de Intervención (UEI).

MODALIDADES	PERSONAL PERCEPTOR
	<ol style="list-style-type: none"> 13. Oficiales del Grupo de Acción Rápida (GAR). 14. Oficiales de Grupo de Reserva y Seguridad (GRS) y del Escuadrón de Caballería de la ARS. 15. Jefe de la Unidad Orgánica de Policía Judicial (UOPJ) de Comandancia. 16. Jefe del Grupo de Información de Comandancia (GIC), excepto las del País Vasco y Cataluña. 17. Jefe de la Unidad de Seguridad del Cuartel OTAN. 18. Jefe del Escuadrón de Caballería de la ARS. 19. Oficiales de Unidad Fiscal y de Fronteras. 20. Sin contenido. 21. Jefes de Sección o Destacamento Fiscal y de Fronteras. 22. Jefes de Compañía Fiscal y de Fronteras. 23. Jefes de Compañía de Plana Mayor. 24. Jefes de Compañía de Protección y Seguridad. 25. Jefes de Compañía de Transportes del Servicio de Material Móvil. 26. Jefes de los Grupos Marítimos y de los Servicios Marítimos Provinciales. 27. Jefe del Centro de Coordinación Regional de Canarias. 28. Jefe del Centro de Coordinación del Estrecho de Gibraltar, mar de Alborán y aguas adyacentes. 29. Comandantes de Puesto Fiscal. 30. Jefes de Unidad de Seguridad Ciudadana de Comandancia (USECIC). 31. Jefes de Sección de Montaña (SEREIM). 32. Jefes de Grupo de Montaña (GREIM). 33. Jefes de Equipo de Montaña (EREIM). 34. Jefe de la Unidad de Reconocimiento del Subsuelo.
EFM3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jefes de Estudios de los Centros Docentes y del Centro Universitario de la Guardia Civil. 2. Segundos Jefes de Sector/Subsector de Tráfico. 3. Segundos Jefes de Compañía territorial. 4. Oficiales de la Unidad Técnica de Policía Judicial (UTPJ).

MODALIDADES	PERSONAL PERCEPTOR
	<ol style="list-style-type: none"> 5. Oficiales del Servicio de Criminalística (SECRIM). 6. Oficiales de la Unidad Orgánica de Policía Judicial (UOPJ) de Comandancia. 7. Oficiales del Grupo de Información de Comandancia (GIC), excepto País Vasco, Navarra y Cataluña. 8. Jefe de la Sección de Policía Judicial de la Zona de Cataluña. 9. Jefe de la Sección de Información de Zona (SIZ), excepto País Vasco, Navarra y Cataluña. 10. Oficiales integrados en las Jefaturas funcionales de Zona/Comandancia y Comandancia. 11. Oficiales de la Unidad Central Operativa de Medio Ambiente (UCOMA) de la Jefatura del SEPRONA. 12. Oficiales Adjuntos de Compañía territorial. 13. Comandantes de Puesto Auxiliar. 14. Jefes de Área de Puesto Principal. 15. Jefes de Equipo territorial de Policía Judicial (ETPJ) de Comandancia. 16. Oficiales de la Unidad de Protección de la Naturaleza de Zona, Zona/Comandancia y Comandancia. 17. Jefe de la Oficina Técnica (OT) de la Unidad de Protección de la Naturaleza de Zona/Comandancia o Comandancia. 18. Jefes de Equipo de Investigación de Protección de la Naturaleza (EPRONA) de Zona/Comandancia o Comandancia. 19. Jefe del Grupo Central de Investigación de la Agrupación de Tráfico (GIAT). 20. Segundos Jefes de Unidad de Seguridad Ciudadana de Comandancia (USECIC).
EFM4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oficiales de la Unidad de Policía Judicial de Zona (UPJZ) y de la Sección de Policía Judicial de la Zona de Cataluña. 2. Oficiales de la Sección de Información de Zona (SIZ), excepto País Vasco, Navarra y Cataluña. 3. Oficiales pilotos del Servicio Aéreo. 4. Oficiales pilotos de los Sectores y Unidades Aéreas. 5. Oficiales del órgano central del Servicio de Desactivación de Explosivos y Defensa NRBQ.

MODALIDADES	PERSONAL PERCEPTOR
	<ol style="list-style-type: none"> 6. Jefes de los Grupos de Especialistas en Desactivación de Artefactos Explosivos y de naturaleza NRBQ (GEDEX). 7. Jefe de la Unidad de Actividades Subacuáticas (UAS). 8. Jefe del Grupo Central de Actividades Subacuáticas (GRUCEAS). 9. Jefes de Grupo de Especialistas en Actividades Subacuáticas (GEAS). 10. Jefe de Centro Operativo de Servicios (COS) de Comandancia.
EFM5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jefes de Plana Mayor de Zona. 2. Oficiales de Sección de Plana Mayor de Zona. 3. Oficiales de Intervención de Armas y Explosivos de Zona y Comandancia. 4. Jefes de las Intervenciones de Armas y Explosivos de Comandancia. 5. Jefes de las Intervenciones de Armas y Explosivos ordinarias y especiales. 6. Jefes de Sección encuadrada en Compañía. 7. Oficiales Adjuntos de Compañía no territorial. 8. Jefes de Unidad, Sección o Destacamento de Seguridad penitenciaria, de edificio, de acuartelamiento o de instalación. 9. Jefes de Patrulla Fiscal Territorial (PAFIF). 10. Jefes de Núcleo de Reserva. 11. Jefes de Núcleo de Servicios. 12. Oficiales mecánicos y Oficiales de Mantenimiento del Servicio Aéreo. 13. Jefe de la Unidad Cinológica Central del Servicio Cinológico y Remonta. 14. Jefes de Grupo Cinológico de Zona. 15. Jefes de Grupo Cinológico de Comandancia. 16. Jefe de Patrulla de Protección de la Naturaleza (PACPRONA, PAPRONA). 17. Jefe de Destacamento de Protección de la Naturaleza (DEPRONA). 18. Oficiales de Servicio Marítimo Provincial o Destacamento Marítimo 19. Segundo Jefe de la Unidad de Seguridad del Cuartel OTAN.

MODALIDADES	PERSONAL PERCEPTOR
	<p>20. Jefes de Centro Regional de Vigilancia Marítima de Costas y Fronteras.</p> <p>21. Oficiales del Centro de Coordinación Regional de Canarias.</p> <p>22. Oficiales del Centro de Coordinación del Estrecho de Gibraltar, mar de Alborán y aguas adyacentes.</p> <p>23. Jefes de Centro de Cooperación Policial y Aduanera (CCPA).</p> <p>24. Jefes de Centro de Cooperación policial (CCP).</p> <p>25. Jefes de Destacamento de Material Móvil.</p> <p>26. Jefes de Grupo de Apoyo en Tecnologías de la Información (GATI).</p> <p>27. Jefes de Destacamento del Servicio de Armamento y Equipamiento Policial de Comandancia.</p> <p>28. Jefes de unidad de cualquier empleo, no incluidos anteriormente ni perceptores de otra modalidad específica.</p> <p>29. Segundo Jefe de Centro Operativo de Servicios (COS) de Comandancia.</p> <p>30. Segundo Comandante de Puesto.</p> <p>31. Segundo Jefe de Destacamento de Tráfico.</p> <p>32. Personal que ocupe un puesto de trabajo de segundo Jefe de Unidad, no incluido anteriormente ni perceptor de otra modalidad específica.</p> <p>33. Jefes de Área Fiscal y de Fronteras.</p>
Personal con funciones de investigación policial	
EIP1	<p>1. Personal especialista de unidades centrales de la Jefatura de Información, Oficiales incluidos.</p> <p>2. Personal especialista de unidades periféricas de Información del País Vasco, Navarra y Cataluña, Oficiales incluidos.</p>
EIP2	<p>1. Personal especialista de la Unidad Central Operativa (UCO), oficiales incluidos.</p> <p>2. Personal de los Equipos Contra el Crimen Organizado (ECO), incluidos sus jefes.</p> <p>3. Personal especialista del Servicio de Asuntos Internos (SAI), oficiales incluidos.</p>
EIP3	<p>1. Personal especialista del Servicio de Criminalística.</p> <p>2. Personal especialista de la Unidad Técnica de Policía Judicial.</p>

MODALIDADES	PERSONAL PERCEPTOR
EIP4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Personal especialista de la Sección de Información de Zona (SIZ). 2. Personal especialista del Grupo de Información de Comandancia (GIC). 3. Personal especialista de la Unidad de Policía Judicial de Zona (UPJZ). 4. Personal especialista de la Unidad Orgánica de Policía Judicial (UOPJ) de Comandancia. 5. Personal especialista de los Laboratorios de Zona y Comandancia. 6. Personal especialista de la Unidad Central Operativa de Medio Ambiente (UCOMA) de la Jefatura del SEPRONA. 7. Personal especialista de Equipo de investigación de Protección de la Naturaleza (EPRONA) de Zona/Comandancia o Comandancia. 8. Personal del Grupo Central de Investigación y Análisis de Tráfico y de los Grupos de Investigación y Análisis de Tráfico de los Sectores y Subsectores de Tráfico (GIAT). 9. Personal del Equipo de Reconstrucción de Accidentes de la Agrupación de Tráfico (ERAT), y del Departamento de Investigación y Reconstrucción de Accidentes (DIRAT) y del Equipo Periférico de Reconstrucción de Accidentes de Tráfico (EPRAT).
EIP5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Personal del Área de Investigación de los Puestos Principales. 2. Personal de las unidades de Análisis e Investigación Fiscal y de Fronteras (UDAIFF), de las Oficinas de Análisis e Investigación Fiscal (ODAIFI) y de las Oficinas de Análisis e Investigación de Seguridad Aeroportuaria (ODASIA). 3. Personal de los equipos funcionales ROCA. 4. Personal de los equipos funcionales @ (Ciberdelincuencia).
Personal de unidades singulares operativas	
ESO1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Personal especialista de la Unidad Especial de Intervención (UEI). 2. Personal especialista del Grupo de Acción Rápida (GAR). 3. Personal especialista de la Agrupación de Reserva y Seguridad (ARS).

MODALIDADES	PERSONAL PERCEPTOR
ESO2	Pilotos de los Grupos de Helicópteros, Aviones, Material e Instrucción y Adiestramiento, así como de los Sectores y Unidades Aéreas del Servicio Aéreo.
ESO3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Personal de la Unidad Central Operativa de Desactivación de Artefactos Explosivos y de naturaleza NRBQ (UCODEX). 2. Personal de la Unidad Central Operativa NRBQ. 3. Personal de Grupo de Especialistas en Desactivación de Artefactos Explosivos y de naturaleza NRBQ (GEDEX). 4. Personal especialista de la Unidad de Reconocimiento del Subsuelo. 5. Personal del Grupo Central de Actividades Subacuáticas (GRUCEAS). 6. Personal de Grupo de Especialistas en Actividades Subacuáticas (GEAS). 7. Personal especialista del órgano central del Servicio de Montaña, de la Unidad Especial de Montaña y del Centro de Adiestramientos Específicos de Montaña (CAEM). 8. Personal de Sección de Montaña (SEREIM). 9. Personal de Grupo de Montaña (GREIM). 10. Personal de Equipo de Montaña (EREIM).
ESO4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mecánicos de los Grupos de Helicópteros, Aviones, Material e Instrucción y Adiestramiento, así como de los Sectores y Unidades Aéreas del Servicio Aéreo. 2. Operadores de sistema de misión del Servicio Aéreo. 3. Personal Unidad de Seguridad Ciudadana de Comandancia (USECIC). 4. Unidad Nacional de Escoltas de Seguridad en Vuelos (UNESEV).
ESO5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Personal de la Unidad Cinológica Central del Servicio Cinológico y Remonta. 2. Personal de Grupo Cinológico de Zona. 3. Personal de Grupo Cinológico de Comandancia.
Personal de unidades singulares de apoyo	
ESA1	Personal técnico del Mando de Apoyo y de otros órganos centrales con cometidos equivalentes, que realicen una jornada autorizada de cuarenta horas semanales.

MODALIDADES	PERSONAL PERCEPTOR
ESA2	1. Especialistas de Grupo de Apoyo en Tecnologías de la Información (GATI). 2. Conductores del Servicio de Material Móvil.
ESA3 (sin contenido)	
Personal de unidades adscritas a organismos ajenos	
EPA1	Personal de la Unidad Especial de Seguridad de la Casa de S.M. el Rey.
EPA2	1. Personal de la Unidad de Seguridad de Presidencia del Gobierno. 2. Personal del Departamento de Seguridad Nacional de Presidencia del Gobierno.

Alcance y tramos retributivos de cada modalidad de productividad estructural

MODALIDADES	RETRIBUCIÓN (% sobre la CVE) ¹				Alcance (% de CPT) ²
	Tramo 1	Tramo 2	Tramo 3	Total	
Personal del régimen general					
ERG1 (sin contenido)					
ERG2 (sin contenido)					
ERG3	--	15	10	25	100
ERG4	--	20	15	35	100
ERG5	--	40	15	55	100
<p>Aquel personal incluido en este régimen de servicio que, circunstancial y temporalmente, deba realizar servicios de prestación combinada, pasará a percibir productividad, en los meses de devengo afectados, en las modalidades siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Personal de los Equipos de Atestados de la Agrupación de Tráfico que realice, durante el periodo de devengo, de un mínimo de 4 servicios de prestación combinada, percibirá la modalidad ESO3. Personal de las restantes unidades que realice, durante el periodo de devengo, de un mínimo de 3 servicios de prestación combinada, percibirá modalidad ESO5, salvo que le corresponda una modalidad con cuantía superior en el régimen general. 					
Personal con funciones administrativas	Tramo 1	Tramo 2	Tramo 3	Total	Alcance
EFA1	--	10	3	13	100
EFA2	30	20	10	60	100
EFA3	30	17	10	57	100
<p>El personal que no quiera acogerse al régimen de 40 horas de EFA 2 o EFA 3 pasará a percibir EFA1 con régimen de 37,5 horas sin posibilidad de generar CREX. al que no le corresponda percibir la modalidad EFA2 o EFA3 por no completar la jornada de servicio prevista, percibirá productividad en la modalidad EFA1, pasando a ser su jornada de servicio semanal de treinta y siete horas y media.</p>					
Personal cualificado de apoyo a la dirección	Tramo 1	Tramo 2	Tramo 3	Total	Alcance
EAD1	30	30	19	79	100
EAD2	30	30	17	77	100
EAD3	30	28	17	75	100
EAD4	30	25	14	69	100

¹ Porcentaje sobre la Cuantía Vinculada al Empleo (CVE) del perceptor con que se retribuye cada tramo y el total de cada modalidad.

² Alcance de la modalidad, a efectos retributivos, en porcentaje sobre las dotaciones del catálogo de puestos de trabajo del personal a que va dirigida.

EAD5	30	21	14	65	100
<p>El personal que no quiera acogerse al régimen de 40 horas de esta productividad pasará a percibir EFA1 con régimen de 37,5 horas sin posibilidad de generar CREX. al que no le corresponda percibir alguna de estas modalidades por no completar la jornada de servicio prevista, percibirá productividad en la modalidad EFA1, pasando a ser su jornada de servicio semanal de treinta y siete horas y media.</p>					
Personal con funciones de enseñanza	Tramo 1	Tramo 2	Tramo 3	Total	Alcance
EFE1	--	30	10	40	100
EFE2	30	23	14	67	100
EFE3	30	25	14	69	100
<p>El personal que no quiera acogerse al régimen de 40 horas de esta productividad pasará a percibir EFE1 con régimen de 37,5 horas sin posibilidad de generar CREX. al que no le corresponda percibir alguna de las modalidades EFE2 y EFE3 por el alcance asignado o por no completar la jornada de servicio prevista, percibirá productividad en la modalidad EFE1, pasando a ser su jornada de servicio semanal de treinta y siete horas y media.</p>					
Personal con funciones de mando	Tramo 1	Tramo 2	Tramo 3	Total	Alcance
EFM1	30	39	20	89	100
EFM2	30	30	19	79	100
EFM3	30	27	17	74	100
EFM4	30	25	15	70	100
EFM5	30	20	15	65	100
Personal con funciones de investigación policial	Tramo 1	Tramo 2	Tramo 3	Total	Alcance
EIP1	30	39	20	89	100
EIP2	30	36	19	85	100
EIP3	30	28	17	75	100
EIP4	30	27	16	73	100
EIP5	30	22	13	65	100
Personal de unidades singulares operativas	Tramo 1	Tramo 2	Tramo 3	Total	Alcance
ESO1	30	30	13	73	100
ESO2	30	27	12	69	100
ESO3 / ESO3V	--	53	12	65	100 / Variable
ESO4	30	23	12	65	100
ESO5 / ESO5V	--	39	11	50	100 / Variable

<p>El personal encuadrado en la modalidad ESO5 que realice en el periodo de devengo más de doce servicios de prestación combinada pasará, en dicho periodo, a percibir la modalidad ESO3.</p> <p>El personal que no quiera acogerse al régimen de 40 horas en ESO1, ESO2 y ESO4 pasará a percibir la modalidad de ERG que le corresponda realizando 37,5 horas.</p> <p>al que no le corresponda percibir alguna de estas modalidades por no completar en dos horas, en su caso, la jornada de servicio prevista, percibirá la productividad en la modalidad ERG que le corresponda.</p>					
Personal de unidades singulares de apoyo	Tramo 1	Tramo 2	Tramo 3	Total	Alcance
ESA1	30	28	17	75	100
ESA2	--	35	10	45	100
ESA3	--	--	--	--	--
<p>El personal que no quiera acogerse al régimen de 40 horas en ESA1 pasará a percibir la modalidad de EFA1 con régimen de 37,5 horas sin posibilidad de generar CREX.</p> <p>con jornada de treinta y siete horas y media, o que no complete en dos horas, en su caso, la jornada de servicio prevista, percibirá la productividad en la modalidad EFA1 o la ERG que corresponda.</p>					
Personal de unidades adscritas a organismos ajenos	Tramos				Alcance
EPA1	Según procedimiento previsto en la unidad				100
EPA2	Según procedimiento previsto en la unidad				100

ANEXO III

Índice cualificador para la retribución por determinados servicios (ICRES)

1. Elementos que intervienen en la fórmula para el cálculo del ICRES.

Los elementos que intervienen en la fórmula para el cálculo del ICRES son los siguientes, de acuerdo con la normativa que regula los regímenes de prestación de servicio, y la jornada y horario del personal de la Guardia Civil:

- **HES: Horas de servicio de especial significación.** Las horas prestadas durante el mes con esta consideración.
- **HSF: Horas de servicio festivas.** Las horas prestadas durante el mes con esta consideración.
- **HSN: Horas de servicio nocturnas.** Las horas prestadas durante el mes con esta consideración.
- **DSA: Días de sucesión de determinados mandos EFM1.** Número de días que en los periodos inferiores a un mes natural completo, un componente encuadrado en el régimen general lleva a cabo una sucesión de mando a efectos retributivos de acuerdo con lo dispuesto en esta orden cuyo titular es potencial perceptor de la modalidad EFM1 de productividad estructural.
- **DSB: Días de sucesión de determinados mandos EFM2.** Número de días que en los periodos inferiores a un mes natural completo, un componente encuadrado en el régimen general o, en su caso, el régimen especial en unidades singulares operativas y de apoyo, lleva a cabo una sucesión de mando a efectos retributivos de acuerdo con lo dispuesto en esta orden cuyo titular es potencial perceptor de la modalidad EFM2 de productividad estructural.
- **DSC: Días de sucesión de determinados mandos EFM3.** Número de días que en los periodos inferiores a un mes natural completo, un componente encuadrado en el régimen general lleva a cabo una sucesión de mando a efectos retributivos de acuerdo con lo dispuesto en esta orden cuyo titular es potencial perceptor de la modalidad EFM3 de productividad estructural.
- **DSD: Días de sucesión de determinados mandos EFM5.** Número de días que en los periodos inferiores a un mes natural completo, un componente encuadrado en el régimen general lleva a cabo una sucesión de mando a efectos retributivos de acuerdo con lo dispuesto en esta orden cuyo titular es potencial perceptor de la modalidad EFM5 de productividad estructural.
- **HSA: Horas de sustitución de determinados mandos EFM1.** Número de horas en que un componente encuadrado en el régimen general ejerce las funciones propias de un Comandante de Puesto Principal u Ordinario o de un Jefe de Destacamento de Tráfico, sin mediar entrega de mando, con motivo del disfrute del descanso semanal, reducción de jornada u otras ausencias de su titular.
- **HSB: Horas de sustitución de determinados mandos EFM3.** Número de horas en que un componente encuadrado en el régimen general ejerce las funciones propias de un Comandante de Puesto Auxiliar o Jefe de Área de Puesto Principal, sin mediar entrega de mando, con motivo del disfrute del descanso semanal, reducción de jornada u otras ausencias de su titular.

2. Fórmula para el cálculo del ICRES.

Con estos elementos y el sistema de cómputo de horas o días previsto en cada uno, la fórmula a aplicar para el cálculo del Índice es la siguiente:

$$\text{ICRES} = \text{HES} \times 1,5 + \text{HSF} \times 0,5 + \text{HSN} \times 0,25 + \text{DSA} \times 3 + \text{DSB} \times 2 + \text{DSC} \times 1,75 + \text{DSD} \times 1,75 + \text{HSA} \times 3/24 + \text{HSB} \times 1,75/24$$

3. Tabla aplicable para determinación de las cuantías en base al ICRES alcanzado.

La tabla aplicable para determinar la cuantía para la retribución de la productividad por actividad extraordinaria en las modalidades ACEX2 y ACEX3 a través del ICRES, según el resultado de la aplicación de la fórmula del apartado 2, es la que se incluye a continuación:

ICRES	IMPORTE	ICRES	IMPORTE	ICRES	IMPORTE
1	2,85 €	23	92,60 €	45	143,85 €
2	5,70 €	24	94,85 €	46	147,85 €
3	8,55 €	25	97,10 €	47	151,85 €
4	11,40 €	26	99,35 €	48	155,85 €
5	14,35 €	27	101,60 €	49	159,85 €
6	17,20 €	28	103,85 €	50	163,85 €
7	20,05 €	29	106,10 €	51	167,85 €
8	22,90 €	30	108,35 €	52	171,85 €
9	25,75 €	31	110,60 €	53	175,85 €
10	28,60 €	32	112,85 €	54	179,85 €
11	38,60 €	33	115,10 €	55	183,85 €
12	41,60 €	34	117,35 €	56	187,94 €
13	44,60 €	35	119,60 €	57	192,03 €
14	47,60 €	36	121,85 €	58	196,12 €
15	50,60 €	37	124,10 €	59	200,21 €
16	53,60 €	38	126,35 €	60	204,30 €
17	56,60 €	39	128,60 €	61	208,39 €
18	59,60 €	40	130,85 €	62	212,48 €
19	83,60 €	41	133,10 €	63	216,57 €
20	85,85 €	42	135,35 €	64	220,66 €
21	88,10 €	43	137,60 €	65	224,75 €
22	90,35 €	44	139,85 €		

ANEXO IV

Índice cualificador para la retribución por modificaciones en el servicio (ICREM)

1. Elementos que intervienen en la fórmula para el cálculo del ICREM.

Los elementos que intervienen en la fórmula para el cálculo del ICREM son los que se definen a continuación, con independencia de la cualificación que tales horas puedan tener como festivas, nocturnas o de especial significación a efectos del ICRES, y de acuerdo con la normativa que regula los regímenes de prestación del servicio, y la jornada y horario del personal de la Guardia Civil.

●—**HMPS: Horas prestadas por modificaciones en la planificación del servicio.**

Las horas de especial consideración que son prestadas durante el periodo mensual como consecuencia de una modificación necesaria en la planificación del servicio, y que supone una alteración en el descanso semanal del afectado.

●—**HMNS: Horas prestadas por modificaciones en el nombramiento del servicio.**

Las horas de especial consideración que son prestadas durante el periodo mensual como consecuencia de una modificación necesaria sobre el servicio previamente nombrado, que no afecte al descanso semanal del afectado.

2. Fórmula para el cálculo del ICREM.

Con estos elementos, la fórmula a aplicar para el cálculo del Índice es la siguiente:

$$ICREM = HMPS \times 0,75 + HMNS \times 0,50$$

3. Tabla aplicable para determinación de las cuantías en base al ICREM alcanzado.

La tabla aplicable para determinar la cuantía para la retribución de la productividad por actividad extraordinaria en la modalidad ACEX4 a través del ICREM, según el resultado de la aplicación de la fórmula del apartado 2, es la que se incluye a continuación:

ICREM	Cuantía	ICREM	Cuantía	ICREM	Cuantía	ICREM	Cuantía
1	4,09 €	15	61,28 €	29	118,47 €	43	175,66 €
2	8,17 €	16	65,36 €	30	122,55 €	44	179,74 €
3	12,26 €	17	69,45 €	31	126,64 €	45	183,83 €
4	16,34 €	18	73,53 €	32	130,72 €	46	187,91 €
5	20,43 €	19	77,62 €	33	134,81 €	47	192,00 €
6	24,51 €	20	81,70 €	34	138,89 €	48	196,08 €
7	28,60 €	21	85,79 €	35	142,98 €	49	200,17 €
8	32,68 €	22	89,87 €	36	147,06 €	50	204,25 €
9	36,77 €	23	93,96 €	37	151,15 €	51	208,34 €
10	40,85 €	24	98,04 €	38	155,23 €	52	212,42 €
11	44,94 €	25	102,13 €	39	159,32 €	53	216,51 €

ICREM	Cuantía	ICREM	Cuantía	ICREM	Cuantía	ICREM	Cuantía
12	49,02 €	26	106,21 €	40	163,40 €	54	220,59 €
13	53,11 €	27	110,30 €	41	167,49 €	55	224,68 €
14	57,19 €	28	114,38 €	42	171,57 €	56	228,76 €

ANEXO V

Retribución por la prestación del servicio en buques oceánicos, de altura y patrulleras medias de la Guardia Civil

El personal que preste servicio en los buques oceánicos y, en aquellos servicios que se determine, en los buques de altura y patrulleras medias del Servicio Marítimo de la Guardia Civil, será retribuido en la modalidad ACEX6 de productividad por actividad extraordinaria durante los periodos de navegación y de varada o atraque eventual; así como durante los periodos de preembarque, y de buque en base con cargo a bordo, con las cuantías diarias que, para cada caso, se señalan a continuación.

Buques oceánicos

Función a bordo	Situación	
	Preembarque o buque en base con cargo a bordo	Navegación o varada eventual
Capitán de buque Jefe de máquinas Jefe de servicio operativo	P1: 80 €	N1: 150 €
Primer oficial de máquinas	P2: 70 €	N2: 130 €
Primer oficial de puente Oficial de máquinas	P3: 65 €	N3: 120 €
Oficial de puente Enfermero Jefe de núcleo operativo	P4: 60 €	N4: 110 €
Contraestre Responsable de logística y alimentación	P5: 55 €	N5: 105 €
Marinero de máquinas	P6: 45 €	N6: 85 €
Marinero de puente	P7: 40 €	N7: 80 €
Marinero de cubierta Tripulación operativa (excepto jefe)	P8: 35 €	N8: 75 €

Buques de altura

Función a bordo	Situación	
	Preembarque o embarcación en base con cargo a bordo	Navegación o atraque eventual
Primer patrón	55 €	110 €
Segundo patrón	50 €	95 €

Jefe de máquinas	55 €	110 €
Mecánico jefe	40 €	90 €
Mecánico-marinero Tripulación operativa	35 €	75 €
Cocinero	35 €	75 €

Patrulleras medias

Por cada día de embarque a bordo del patrullero corresponderán las siguientes cuantías:

Función a bordo	Incentivo económico
Patrón	75 €
Mecánico-marinero	70 €
Marinero	65 €

ANEXO VI

Cómputo para la retribución de horas de exceso por superación de la jornada de servicio (CREX)

1. Elementos que intervienen en las fórmulas para el cálculo del CREX.

Los elementos que intervienen en la fórmula para el cálculo de las horas que superen la jornada de servicio de treinta y siete horas y media, o la que corresponda en los casos de concesión de reducción de jornada, son los siguientes:

- **HE.** Horas de exceso por superación de la jornada de servicio, prestadas en el periodo de las semanas de servicio consideradas.
- **HPS.** Número total de horas de servicio prestadas en el periodo de las semanas de servicio consideradas, conforme a lo establecido en la normativa que regula los regímenes de prestación del servicio, y la jornada y horario del personal de la Guardia Civil.
- **HJT.** Jornada de servicio, determinada por el número de horas semanales en que se ha de prestar servicio. Será de treinta y siete horas y media con carácter general, salvo en los casos de concesión de reducción de jornada.
- **STP.** Semanas de servicio del periodo considerado a las que se ha aplicado una misma jornada de servicio.
- **DSP.** Número de días restantes de una misma semana en el periodo considerado, a los que se ha aplicado una misma jornada de servicio. Si sumaran cinco o seis días se aplicarán como STP.
- **SND.** Semanas naturales deducibles en el periodo considerado, a las que se ha aplicado una misma jornada de servicio.
- **DND.** Número de días restantes deducibles en el periodo considerado, a los que se ha aplicado una misma jornada de servicio. Si sumaran cinco o seis días deducibles en la misma semana, se aplicarán como SND.

2. Fórmulas para el cálculo del CREX.

Con los elementos anteriores, la fórmula a aplicar para el cálculo de las horas de exceso por superación de la jornada de servicio correspondiente es la que se incluye a continuación:

$$HE = HPS - HJT \times \left(STP + \frac{DSP}{7} - SND - \frac{DND}{5} \right)$$

Si se hubiera aplicado más de una jornada de servicio (HJT) inferior a las cuarenta horas como referencia horaria en el periodo de las semanas consideradas, la fórmula se completará con otros tantos sustraendos, en que HJT determina la resultante en horas de cada jornada semanal aplicable a las semanas completas y, en su caso, a los días restantes con esa misma jornada (DSP) y los días deducibles (DND) que correspondan.

El resultado del CREX vendrá determinado por la diferencia entre las horas de exceso calculadas (HE) y las que corresponderían para una jornada de servicio de cuarenta horas semanales en cómputo mensual (HE40):

$$HE40 = HPS - 40 \times \left(STP + \frac{DSP}{7} - SND - \frac{DND}{5} \right)$$

Si el resultado de HE40 fuera negativo o cero, las horas de exceso (HE) determinarán el CREX. Si el resultado de HE40 fuera positivo, el CREX resultante será:

$$CREX = HE - HE40$$

Los decimales de la cifra que resulte se ajustarán por exceso o defecto según las reglas generales de redondeo, para determinar las horas a retribuir por superación de la jornada de servicio.

3. Retribución conforme al resultado del CREX.

La tabla retributiva resultante de la aplicación del CREX es la siguiente:

Horas resultado del CREX	Retribución mensual	Horas resultado del CREX	Retribución mensual
01	12 €	08	96 €
02	24 €	09	108 €
03	36 €	10	120 €
04	48 €	11	132 €
05	60 €	12	144 €
06	72 €	13	156 €
07	84 €		

La superación de la jornada que pudiera existir por encima de las cuarenta horas en cómputo mensual el resultado del cálculo de HE40 será compensada mediante el disfrute de descansos de veinticuatro horas, con carácter de días deducibles, de acuerdo a lo que esté establecido en la regulación de los regímenes de prestación del servicio y la jornada y horario del personal de la Guardia Civil.

ANEXO VII

Cómputo para la retribución de horas de exceso por superación de la jornada de servicio del personal de la modalidad a turnos (CREXT).

1. Elementos que intervienen en la fórmula para el cálculo del CREXT.

Los elementos que intervienen en la fórmula para el cálculo de las horas que superen las cuatrimestrales de referencia, o las que correspondan en los casos de concesión de reducción de jornada, son las siguientes:

- **HE.** Horas de exceso por superación de las horas cuatrimestrales de referencia.
- **HPSC.** Número total de horas de servicio realizadas dentro de la cadencia bajo la prestación del servicio a turnos durante el periodo de planificación cuatrimestral.
- **HPSF.** Número total de horas de servicio realizadas fuera de la cadencia bajo la prestación del servicio a turnos durante el periodo de planificación cuatrimestral.
- **HPNP.** Número de horas planificadas dentro de la correspondiente cadencia que, durante el periodo de planificación, dejen de prestarse con motivo del disfrute de vacaciones, permisos por asuntos particulares y permisos en fiestas señaladas.
- **HSND.** Número de horas del periodo de referencia correspondientes a horas planificadas dentro de la correspondiente cadencia en las que, teniendo planificado servicio, han tenido lugar situaciones de no disponibilidad diferentes a vacaciones, permisos por asuntos particulares y permisos en fiestas señaladas.
- **HPC.** Horas de servicio a planificar al personal que presta servicio a turnos durante el periodo de planificación. Serán 559 o 592 horas en función de que el periodo de planificación sea de diecisiete o dieciocho semanas.

2. Fórmula para el cálculo del CREXT.

Con los elementos anteriores, la fórmula a aplicar para el cálculo de las horas de exceso por superación de jornada de servicio correspondiente es la que se incluye a continuación:

$$HE = HPSC + HPSF + HPNP + HSND - HPC$$

Los decimales de la cifra que resulte se ajustarán por exceso o por defecto según las reglas de redondeo, para determinar las horas retribuíbles por superación de la jornada de servicio.

3. Retribución conforme al resultado del CREXT.

La tabla retributiva resultante de la aplicación del CREXT es la siguiente:

Horas resultado del CREXT	Retribución cuatrimestral	Horas resultado del CREXT	Retribución cuatrimestral
01	12 €	08	96 €
02	24 €	09	108 €
03	36 €	10	120 €
04	48 €	11	132 €

05	60 €	12	144 €
06	72 €	13	156 €
07	84 €		

La superación de las horas por encima de las reflejadas será compensada mediante el disfrute de descansos de veinticuatro horas, con carácter de días deducibles, de acuerdo con lo que esté establecido en la regulación de los regímenes de prestación del servicio y la jornada y horario del personal de la Guardia Civil.

ANEXO VIII

Retribución por la realización de servicios de carácter extraordinario

La realización de cada uno de los servicios de carácter extraordinario a que se refiere el artículo 16 será retribuida en las cuantías, por empleos, que se señalan a continuación:

Empleo	Importe por servicio
Subteniente Brigada Sargento primero Sargento	112 €
Cabo primero Cabo	104 €
Guardia civil Guardia alumno	96 €