

OBSERVACIONES CONJUNTAS DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES REPRESENTATIVAS AL PROYECTO DE MODIFICACIÓN DE LA NORMATIVA DE DESTINOS

FUNDAMENTACIÓN

Las organizaciones firmantes presentan las siguientes observaciones basadas en la necesidad de garantizar la seguridad jurídica, el principio de irretroactividad de las normas no favorables y la protección integral del derecho a la conciliación familiar y profesional. Consideramos que cualquier reforma en materia de destinos no debe responder únicamente a necesidades operativas unilaterales de la Administración, sino que debe equilibrar de manera efectiva el servicio al ciudadano con el respeto a las expectativas profesionales legítimamente adquiridas por los guardias civiles. La imposición de criterios que endurecen las condiciones de movilidad o que ignoran la realidad socioeconómica de los territorios contraviene el espíritu de diálogo que debería regir en el Consejo de la Guardia Civil.

Queremos dejar constancia expresa de que el presente documento no responde a planteamientos aislados ni a intereses particulares, sino al resultado de un proceso de análisis conjunto, responsable y riguroso, fruto del consenso alcanzado entre organizaciones que representan de manera mayoritaria a los hombres y mujeres de la Guardia Civil.

Nos hemos reunido, hemos contrastado posiciones y hemos deliberado en profundidad sobre el alcance real del proyecto de modificación normativa. El resultado de ese trabajo conjunto es una postura común, sólida y fundamentada, que refleja las inquietudes reales del personal y la necesidad de preservar un modelo de destinos equilibrado, justo y respetuoso con los derechos profesionales.

Aunque somos asociaciones profesionales con sensibilidades diversas, coincidimos en estos puntos en una misma posición, ello debe interpretarse como un mensaje claro y firme de la base social a la que representamos. La preocupación es transversal, compartida y profundamente arraigada en el colectivo.

OBSERVACIONES

1) Blindaje del derecho preferente absoluto y rechazo a la retroactividad

La experiencia demuestra que la publicación de un Real Decreto puede demorarse significativamente. El reciente RD de Sanidad es un ejemplo claro, cuya publicación se dilató casi dos años tras su paso por el Consejo de la Guardia Civil. Vincular la extinción de un derecho a una fecha fija del calendario, sin conocer siquiera la fecha exacta de entrada en vigor de la norma, genera una indefensión manifiesta. Si el proceso se retrasa, el margen para que los agentes consoliden sus tres años de servicio se reduce de forma arbitraria, dejando la carrera profesional supeditada a la agilidad administrativa. Además, Una fecha de caducidad rígida castiga doblemente al personal que, por razones de conciliación familiar (permisos de cuidado) o por baja médica, haya visto interrumpida o retrasada su incorporación efectiva o su permanencia en la unidad.

Estas situaciones, protegidas legalmente, no pueden convertirse en un obstáculo que impida al agente "llegar a tiempo" antes de la fecha guillotina. La norma debe proteger el derecho de estos compañeros, permitiéndoles completar su ciclo de generación de forma individualizada y justa. Por ello las asociaciones en unidad de acción, proponemos la siguiente redacción:

“Disposición transitoria segunda. Aplicación del régimen anterior de derecho preferente en la Comunidad Autónoma del País Vasco, la Comunidad Foral de Navarra y el Grupo de Acción Rápida.

A todo el personal de la Guardia Civil que, en la fecha de entrada en vigor de la presente norma, tuviera reconocido o estuviera en proceso de reconocimiento del derecho preferente de carácter absoluto vinculado a la prestación de servicios en la Comunidad Autónoma del País Vasco, la Comunidad Foral de Navarra y el Grupo de Acción Rápida, el mismo le será de aplicación en las condiciones establecidas en la normativa anterior.

~~*En todo caso, el cómputo de tiempo de servicio prestado en esos territorios, de cara al reconocimiento del citado derecho preferente, finalizará el 30 de junio de 2030.*~~

Reforma del preferente modulable y extensión a la zona del Estrecho

Respecto a la nueva figura del derecho preferente modulable (aplicable a Baleares, Cataluña, País Vasco y Navarra), rechazamos la fórmula progresiva de la Administración que lo convierte de facto en un derecho absoluto a partir del séptimo año. (Ver anexo al final del documento.)

Entendemos que dicha configuración:

1. Genera una alteración sustancial del equilibrio en el escalafón
2. Introduce una ventaja acumulativa desproporcionada
3. Carece de progresividad real, al producir un efecto de salto abrupto.
4. Compromete el principio de igualdad y proporcionalidad entre efectivos destinados en distintos territorios

La aplicación de un sistema progresivo con efecto absoluto a partir de un determinado umbral temporal supone, de facto, la consolidación automática de una prioridad permanente, lo que desnaturaliza el concepto de derecho modulable, lo que puede provocar una desbandada en ciertos territorios y en otros un bloqueo permanente, que para obtener plaza en ciertos destinos, se necesite el derecho preferente y muchos años de servicio, porque tendrán que competir entre efectivos que lo tengan consolidado.

Proponemos en su lugar un modelo de cálculo lineal y claro, estableciendo un coeficiente de 2 años de antigüedad por cada año de servicio efectivo, evitando así distorsiones en el escalafón, es decir que cada año en estos territorios compute como dos, de forma lineal.

Este modelo respeta la experiencia efectiva, evita distorsiones en el escalafón, permite una compensación objetiva sin generar privilegios estructurales y mantiene una coherencia con el principio de mérito y capacidad.

Asimismo, es imperativo que este derecho **se haga extensivo de manera inmediata a la zona del Estrecho** (Cádiz, Almería y áreas de especial incidencia del narcotráfico e inmigración), ya que la conflictividad y tensión de estos destinos genera una deuda histórica con los que debe compensarse mediante esta misma baremación.

Análisis cuantitativo del impacto:

a) País Vasco y Navarra

En el informe de absentismo del último trimestre del año, podemos encontrar la plantilla actual, encontrando los siguientes números de efectivos para País Vasco y Navarra, que tienen o están en periodo de obtener el derecho preferente absoluto.

Provincia	Resto Unidades	Tráfico
Vizcaya	950	-
Guipúzcoa	658	-
Álava	534	-
Navarra	1466	166
TOTAL	3774	

Total efectivos nacionales:

- 82773 (Resto Unidades)
- 8651 (Tráfico)
- 91424 efectivos en total

Los 3774 efectivos representan un 4,12% del total nacional

b) Cataluña y Baleares

Buscando los datos de plantilla de Cataluña y Baleares, tenemos los siguientes datos:

Provincia	Resto Unidades	Tráfico
Baleares	2183	218
Tarragona	570	-
Barcelona	1707	-
Lleida	371	-
Girona	438	-
TOTAL	5487	

Los 5487 efectivos suponen aproximadamente un 6% del total nacional

Debe señalarse que este porcentaje se incrementaría, dado que la implantación de este derecho responde precisamente a la insuficiencia estructural de plantilla en dichos territorios.

c) Cómputo total

Sumando Cataluña, Baleares, País Vasco y Navarra:

- 3774 efectivos
- 5487 efectivos
- Total: 9261 efectivos

Esto representa un 10,12% del total de la plantilla nacional que estaría en disposición de acceder al derecho preferente absoluto bajo la fórmula propuesta por la Administración.

Este porcentaje evidencia el impacto estructural de la medida y refuerza la necesidad de aplicar un modelo lineal que evite desequilibrios permanentes en el sistema de provisión de destinos.

Sobre este punto queremos conocer el porcentaje de ocupación con respecto al catálogo, por provincias, del País Vasco, Navarra, Cataluña y País Vasco

2) Transversalidad de incentivos y problemática de la vivienda

Alegamos que la normativa de destinos no puede abordarse como un compartimento estanco ajeno a la realidad económica y operativa. El déficit estructural de cobertura en zonas tensionadas, como las Illes Balears, responde principalmente a la carestía de vida y a la imposibilidad de acceso a una vivienda digna. Por consiguiente, instamos a que la implantación de nuevos derechos de preferencia actúe con carácter complementario, y nunca sustitutivo, de un plan integral de incentivos que aborde la problemática desde una doble vertiente.

En primer lugar, exigimos la adopción de medidas económicas urgentes tales como la declaración de Zona de Especial Singularidad (ZES) y el incremento sustancial del plus de territorialidad. En segundo lugar, y con igual importancia, reclamamos la implementación de un paquete de beneficios laborales y de reconocimiento profesional que tangibilice la singularidad del destino. Esto debe traducirse normativamente en un **aumento del crédito de días de vacaciones y permisos particulares** (para su disfrute efectivo durante la permanencia en dicho territorio y en analogía con lo ya establecido para otros destinos de especial penosidad), así como en una política activa de incentivos honoríficos mediante la concesión de condecoraciones y recompensas.

Consideramos que solo la convergencia de estos factores económicos, laborales y morales podrá revertir la falta de personal, superando la insuficiencia de las meras expectativas de movilidad futura.

3) Oposición radical a los tiempos de máxima permanencia

Rechazamos de plano la introducción de tiempos máximos de permanencia en los destinos para oficiales y suboficiales. Consideramos que esta medida constituye una anomalía en el conjunto de la Función Pública que castiga la especialización y la estabilidad del agente. Forzar el movimiento de profesionales que desempeñan sus funciones con eficacia supone un ataque directo a la planificación familiar, al arraigo social y a la calidad de vida de los trabajadores de la Guardia Civil, priorizando una supuesta rotación jerárquica sobre los derechos fundamentales de conciliación.

4) Reducción de la Libre Designación y fomento de la meritocracia

Nos oponemos a cualquier despliegue de nuevas dotaciones bajo el sistema de libre designación. La tendencia normativa debe ir encaminada a la reducción drástica de estos puestos, limitándolos exclusivamente a funciones de confianza política o estratégica de muy alto nivel. La proliferación de vacantes de libre designación en puestos técnicos o de mando operativo lesiona el derecho a la progresión profesional basada en el mérito, la capacidad y la antigüedad, fomentando la arbitrariedad.

Con la nueva modificación normativa, se pretende, además, que las vacantes de Capitán Jefe de Compañía pasen a otorgarse mediante la modalidad de Concurso de Méritos. No se entiende por las asociaciones firmantes, cómo se va a dotar mediante esta modalidad de asignación de destinos concebida principalmente para las especialidades y destinos donde predominan las cualificaciones técnicas a la esencia de la guardia civil, Seguridad Ciudadana con un empeño de la administración en sacarlo adelante que no ha sabido explicar. Tanto es así, que no se ha hecho más que mostrar y retirar la ficha de méritos que servirá de base para otorgar esos destinos, sin que las asociaciones hayamos tenido la más mínima oportunidad de trabajar con la administración, mostrando así la imposición unilateral de la Dirección en una materia tan sensible, máxime, cuando la misma afecta al derecho de conciliación y promoción profesional.

Sobre este punto, queremos conocer los siguientes datos:

- **Número de vacantes por empleos que actualmente hay de LD, Méritos y Antigüedad.**
- **Número de vacantes por empleos que habría con la propuesta planteada por la Administración**
- **Fundamentación de cada puesto de trabajo para hacer el cambio de LD.**

5) Bloqueo de vacantes

Dada la incidencia que tienen los bloqueos de vacantes tanto para la carrera profesional como para la conciliación de la vida familiar, solicitamos que se regule de tal manera para que se publiquen los bloques de vacantes expresando la causa.

6) Art. 14.2 y 58.4 del RD

Eliminación de la redacción actual de los borradores, manteniendo la excepcionalidad y la redacción anterior.

7) Modificar la ponderación mínima de la antigüedad en concurso de méritos

Proponemos una horquilla con un mínimo del 20% y que sea hasta un 40% y que se reduzca la ponderación del IPEGUCI.

ANEXO I

EQUIVALENCIA DE AÑOS SEGÚN LA FÓRMULA PROPUESTA POR LA ADMINISTRACIÓN

$$A_{\text{com}} = T \times [1 + (C_{\text{com}} \times (T/1000))]$$

AÑOS	DIAS	T/1000	C Comp	DIAS COMPENSA	AÑOS COMP
1	365	0,365	1,5475	0	
2	730	0,73	2,095	0	
3	1095	1,095	2,6425	0	
4	1460	1,46	3,19	4657	12,76
5	1825	1,825	3,7375	6821	18,6875
6	2190	2,19	4,285	9384	25,71
7	2555	2,555	4,8325	12347	33,8275
8	2920	2,92	5,38	15710	43,04
9	3285	3,285	5,9275	19472	53,3475
10	3650	3,65	6,475	23634	64,75
11	4015	4,015	7,0225	28195	77,2475
12	4380	4,38	7,57	33157	90,84
13	4745	4,745	8,1175	38518	105,5275
14	5110	5,11	8,665	44278	121,31
15	5475	5,475	9,2125	50438	138,1875
16	5840	5,84	9,76	56998	156,16
17	6205	6,205	10,3075	63958	175,2275
18	6570	6,57	10,855	71317	195,39
19	6935	6,935	11,4025	79076	216,6475
20	7300	7,3	11,95	87235	239
21	7665	7,665	12,4975	95793	262,4475
22	8030	8,03	13,045	104751	286,99
23	8395	8,395	13,5925	114109	312,6275
24	8760	8,76	14,14	123866	339,36
25	9125	9,125	14,6875	134023	367,1875
26	9490	9,49	15,235	144580	396,11
27	9855	9,855	15,7825	155537	426,1275
28	10220	10,22	16,33	166893	457,24
29	10585	10,585	16,8775	178648	489,4475
30	10950	10,95	17,425	190804	522,75
31	11315	11,315	17,9725	203359	557,1475
32	11680	11,68	18,52	216314	592,64
33	12045	12,045	19,0675	229668	629,2275
34	12410	12,41	19,615	243422	666,91
35	12775	12,775	20,1625	257576	705,6875