

#UnidosXlaEquiparacion



**Negociación colectiva por la equiparación
salarial de guardias civiles y policías nacionales**

**ASOCIACIÓN UNIFICADA DE GUARDIAS CIVILES
JUNTA DIRECTIVA NACIONAL**

Madrid 10 de marzo de 2018

Negociación o imposición

Los pasos realizados hasta la firma del acuerdo

Atendiendo a las circunstancias que han rodeado las relaciones entre el Ministerio del Interior y las asociaciones de Guardia Civil y sindicatos de Policía Nacional, se hace necesario aclarar en primer lugar la diferenciación entre **imposición** y **negociación**.

Un conflicto se genera de manera intencionada por un sindicato -en nuestro caso por una asociación- como herramienta de oportunidad para mejorar las condiciones laborales, profesionales y/o económicas de los trabajadores, en este caso de los policías nacionales y guardias civiles. El conflicto puede tener dos orígenes diferentes, por un lado, como consecuencia del cierre de las vías de diálogo por no llegar a un acuerdo, o bien para promover el inicio de ese diálogo. Este último caso es el que ha surgido en el conflicto por la equiparación salarial.

También hemos de tener presente que el diálogo mantenido entre el Ministerio del Interior y las asociaciones y sindicatos policiales **no parte de igualdad de condiciones**; debemos pensar siempre que en el proceso de una negociación laboral y llegado el momento, se impone el lado más fuerte. Por tanto, esta desigualdad hemos de suplirla con estrategia y capacidad de convencimiento en nuestros razonamientos y acciones.

Las diferencias entre negociación e imposición:

Imponer es exigir a alguien cumplir un acuerdo, sin ser necesario el diálogo o el entendimiento. Esto se produce por el poder de la coacción, es decir, el individuo o grupo sabe de antemano que no cumplir conlleva necesariamente unas consecuencias negativas. Lógicamente, esto no está a nuestro alcance, pero por muy básico que pueda parecer hay que recordarlo.

Una de las definiciones sobre negociación es:

“El proceso que les ofrece a las partes la oportunidad de intercambiar promesas y contraer compromisos formales, tratando de resolver sus diferencias”.

Por tanto, la **negociación** es un proceso entre las partes, donde existen dos posiciones diferentes sobre un conflicto a resolver. Ambos tienen la predisposición de alcanzar un acuerdo mediante el diálogo e intercambio de ideas, realizando necesarios acercamientos en sus posturas.

Aclaremos estos dos conceptos -negociación e imposición- porque **AUGC** siempre ha apostado por los cauces democráticos de la representatividad y el diálogo, y cuando la vía del diálogo fracasa, hemos apostado por la beligerancia para externalizar el conflicto, haciendo uso del derecho de manifestación y reunión. Pero la realidad es que aparte de ejercer el derecho de manifestación pocos más son los cauces y herramientas de las que disponemos los guardias civiles para “obligar” a la Administración a alcanzar un acuerdo favorable a nuestros intereses. Nosotros no tenemos reconocido, y por tanto no podemos ejercer, el conflicto colectivo, y tampoco tenemos reconocido el derecho de negociación colectiva. Por supuesto no podemos ejercer el derecho a huelga, pues el servicio que prestamos a la sociedad es esencial, y el control de estas acciones están sometidas a la jurisdicción militar en materia penal y disciplinaria.

El apoyo social alcanzado es éxito de todos

No podemos pasar de héroes a villanos



Tel. 91.362.4586 **A mismo trabajo, mismo salario. Todos somos policías y desarrollamos la misma labor.**
 Fax: 91.535.6894
 E-mail: oficina-jdn@augc.org
 Av. Reina Victoria, nº 37, 2º Centro
 28003 – Madrid.-

JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

Gracias al trabajo de todos los agentes sociales del colectivo Guardia Civil y Policía Nacional **hemos conseguido poner en primera línea el conflicto por la equiparación salarial**, manteniendo una valoración positiva por parte de la sociedad y su apoyo. No podemos perder ese apoyo y la buena imagen que los ciudadanos perciben de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Múltiples factores, difícilmente de nueva repetición al unísono, han propiciado la negociación de nuestra reivindicación:

- 1.-** La salida de la **crisis económica**.
- 2.-** La emergencia de **nuevas opciones políticas** con representatividad parlamentaria, y capacidad de influencia en el Gobierno, que apoyan nuestras demandas.
- 3.-** La aparición de **nuevos actores** (Jusapol) que han ayudado -en un primer momento, no así en la parte final del proceso al negarse a reconocer los avances alcanzados- a unir a los guardias civiles y policías nacionales en una veterana reivindicación asociativa y sindical como es la equiparación.
- 4.-** La trascendental labor desarrollada por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado en el **desafío secesionista ocurrido en Cataluña**, y el dispositivo del 1-O. Fue nuestra integridad territorial y nuestro ordenamiento constitucional lo que estuvo gravemente en riesgo, y de nuevo y como siempre cumplimos a las expectativas y exigencias encomendadas.
- 5.-** Fruto del papel desarrollado en Cataluña conseguimos el **apoyo social masivo** que necesitábamos para avanzar hacia la equiparación salarial. Sin embargo, la preocupación de los ciudadanos va cambiando, y ahora, según el CIS, la preocupación por Cataluña ha caído un 20 %.

También hemos de enfatizar que cuando se desarrolla el dispositivo del 1-O y el despliegue de miles de guardias civiles y policías en Cataluña, **son las asociaciones y sindicatos quienes denuncian las pésimas condiciones de alojamiento y manutención en la que se encontraron nuestros compañeros** que se alojaban en los ferrys contratados por Interior. También cuando tuvieron que soportar el **“pasillo de la vergüenza”**, al tener de abandonar los hoteles donde pernoctaban, o la grave situación en la que se ha dejado a **quienes allí están destinados**.

En esos difíciles momentos, **nuestros compañeros nos necesitaban, y como siempre hemos hecho hemos dado la cara** para denunciar públicamente el trato que les estaba dando Interior. También, de manera valiente, salimos públicamente a decir que el dispositivo del 1-O había fallado y se había puesto en riesgo la integridad de los guardias civiles y policías.



AUGC denuncia públicamente el acoso a guardias civiles y policías en Cataluña durante el 1-O

El proceso de negociación por la equiparación

Los condicionantes

Así, y gracias al trabajo realizado por todos, conseguimos por primera vez sentarnos en una mesa de negociación al máximo nivel ministerial y de manera conjunta con sindicatos. Una oportunidad única que supone avances y el reconocimiento al ejercicio del derecho de asociación profesional y por tanto sienta un precedente en la Guardia Civil.

Como en toda negociación, ambas partes acudíamos con “líneas rojas” que garantizarían un acuerdo satisfactorio para todos.

Para AUGC, y la unidad de acción, estas eran nuestras prioridades:

Tel. 91.362.4586
 Fax: 91.535.6894
 E-mail: oficina-jdn@augc.org
 Av. Reina Victoria, nº 37, 2º Centro
 28003 – Madrid.-

JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

.- No perder derechos sociolaborales. Como perder la opción de **pasar voluntariamente a la situación de reserva sin destino**, algo que por momentos -tensos- estuvo como intención manifiesta por parte del Gobierno al no tener esta situación reconocida los mossos. O que el hecho de **disponer de pabellones en la Guardia Civil no lastrara negativamente** a los guardias civiles en la cifra destinada a alcanzar la equiparación salarial. Aquí también tuvimos que emplearnos a fondo y mantenernos firmes, pues es un condicionante que solo afecta a los guardias civiles.



Unidos por la equiparación desde el principio hasta el final.

.- Que para año 2018 la cifra destinada a la equiparación alcanzara los 500 millones de euros. Además que fuera con **carácter retroactivo de fecha 01 de enero** e independientemente de que haya consenso para aprobar los **Presupuestos Generales del Estado**.

Tel. 91.362.4586
Fax: 91.535.6894
E-mail: oficina-jdn@augc.org
Av. Reina Victoria, nº 37, 2º Centro
28003 – Madrid.-

JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

.- Que la equiparación no se realizara sobre masas salariales totales. Pues sabíamos que entonces no se alcanzaría la equiparación total y absoluta. Nosotros proponíamos que se mirara puesto de trabajo a puesto de trabajo, el de cada guardia civil con mosso. Finalmente, **alcanzamos el acuerdo para no llegar a una situación de bloqueo, de realizar un modelo mixto con el compromiso de una auditoria externa**, con participación de asociaciones y sindicatos para conocer estos datos en profundidad, siempre consolidando la cifra de mínimos de 807 millones de euros para equiparación, más otros 300 millones, incluso puede resultar una cifra mayor ya que aún no está cerrada la cantidad destinada a esta subida salarial, en concepto de las retribuciones como funcionarios públicos. Además, se consigue el compromiso de tramitar una **Ley** -no Orden General, no disposición, no una norma interna, sino un texto con rango de ley y lo que esto implica- **para que en un futuro no vuelvan a producirse estas desigualdades salariales entre policías en España.** Algo inédito en el ordenamiento jurídico español, y que no existe en ningún otro ámbito ni colectivo.

Pero lógicamente también **la Administración acudía a la cita con unos puntos en los que no tenía intención de ceder:**

.- Intentar conseguir que el mayor número de agentes no pase a la reserva sin destino. Todos sabemos el déficit existente de guardias civiles y policías en todo el territorio nacional. Pero es que además esto es un derecho del que no disfrutaban los mossos, y la Administración acudía siendo muy firme en este aspecto.

.- La equiparación no son 1.500 millones de euros. Para el Ministerio del Interior esta cifra supone un exceso, y no estaban dispuestos a alcanzarla como punto de partida en el principio de acuerdo. Tan solo el trabajo de la auditoria externa dirá -respetando los mínimos alcanzados- la cifra real de la equiparación.

Además, tenemos **el condicionante del tiempo**, y es que no hay espacio para más negociación. Decir no, suponía quedarnos a cero para este ejercicio económico, con lo cual como mínimo tendríamos que relegar la equiparación salarial hasta el año 2019, y eso en el mejor de los casos, puesto que para entonces podríamos haber dejado pasar nuestra oportunidad y quedarnos a cero, como ya ocurrió en alguna ocasión anterior con partidas



presupuestarias para el disfrute de los guardias civiles. No estamos dispuestos a dejar pasar más oportunidades. El no conllevar que la negociación por la equiparación saliera del ámbito de negociación profesional (sindicatos y asociaciones) y pasara a al ámbito político. En este marco el apoyo del partido Ciudadanos es sabido, 500 millones destinados a retribuciones el primer año (que se cumple) y equiparación total con mossos en 2020 (que recoge el acuerdo), nunca este partido se ha comprometido a qué concepto de las retribuciones tiene que ir el aumento salarial, ni tampoco está en su compromiso de aprobación de los PGE que tuviera que venir incluida la reforma de la jubilación de policías y guardias civiles, entre otras cuestiones, porque son conscientes de que abordar el **Régimen de Clases Pasivas** que afecta a todos los funcionarios de la Administración General del Estado, solo puede abordarse con un pacto de Estado (el denominado Pacto de Toledo).

En definitiva, dejar en este ámbito nuestra equiparación, sería dejarla al riesgo de los cambios políticos que puedan surgir. Como adelanto de elecciones, nuevas alianzas políticas, nuevas prioridades, etc. En este ámbito perderíamos los guardias civiles cualquier capacidad real de negociación y seríamos meros espectadores de un juego político.

Los últimos acontecimientos

La toma de decisiones

Así, decidimos levantarnos de la Mesa Técnica por la equiparación salarial por considerar insuficiente la primera propuesta realizada por Interior, sin saber si volveríamos a ser convocados nuevamente, pero estando seguros que esa era una oferta insuficiente por el momento en el que nos encontramos y las expectativas creadas. Sin embargo, volvemos a ser convocados para un segundo encuentro donde se ofrece una mejora notable sobre la primera propuesta y se nos informa que no hay tiempo para más negociaciones. **Toca decidir sí o no para iniciar el camino hacia la equiparación o romper las negociaciones, definitivamente.**

Con esta información y **como organización democrática apostamos por la decisión de someter a consulta el inicio de acuerdo** para decidir por mayoría si se acepta o se rechaza. También aquí surgen críticas por que el proceso se somete a **votación sobre los afiliados/as** de las organizaciones representativas. Esto obedece a dos motivos:

Tel. 91.362.4586
Fax: 91.535.6894
E-mail: oficina-jdn@augc.org
Av. Reina Victoria, nº 37, 2º Centro
28003 – Madrid.-

JUNTA DIRECTIVA NACIONAL





#UnidosXlaEquiparacion

1.- No tenemos capacidad para realizar una votación con todas las garantías.

Interventores, recuento, censo, papeletas, etc... así como tampoco podíamos saber si contaríamos con la autorización de la Dirección General de la Guardia Civil y Policía Nacional, ya que este proceso afectaría al normal funcionamiento de las unidades. La posibilidad de que la consulta la realizaran las Direcciones Generales de Policía y Guardia Civil de forma telemática, como algunos compañeros nos decían, era inviable por dos cuestiones, la primera es que lo más parecido a ello pueden ser las elecciones al Consejo, que tienen un proceso técnico detrás, de meses y que tienen un coste muy elevado, y la segunda que crearía un precedente de votaciones internas sobre cuestiones laborales que ni Guardia Civil ni Policía estaban dispuestos a crear.

2.- Sabiendo que el primer punto hacía imposible otra decisión, no es menos cierto que nos debemos a nuestra afiliación, motivo fundamental de nuestra democracia representativa. Por

tanto, **no representamos a la Institución, sino a nuestros afiliados/as** y someter a decisión de nuestra afiliación el principio de acuerdo supone la extensión de lo acaecido en la negociación llevada en la Mesa Técnica entre Ministerio del Interior y asociaciones y sindicatos.

Con estas circunstancias, y **en un tiempo exprés ponemos en marcha un sistema de votación** contratado con una empresa especializada en estos procesos. Para ello, paralelamente, nos ponemos a trabajar para **actualizar nuestra base de datos y que ningún afiliado se quede sin participar**, generando un trabajo contra reloj y sometiendo una gran presión a nuestros representantes y trabajadores/as estando por supuesto la votación abierta no solo a la totalidad de la afiliación, sino a cualquier nuevo miembro que hubiera decidido afiliarse en los momentos previos a la votación. Por tanto, cualquier compañero que hubiera querido participar podría haberlo hecho.

Desgraciadamente **los servidores destinados a prestar el servicio de votación sufren un ataque informático malicioso** y la votación no puede realizarse. No nos dejan decidir por mayoría la aceptación o el rechazo del acuerdo, hurtándonos sobre nuestro derecho a elegir.

Intentamos que la votación vuelva a realizarse, pero la empresa de votaciones no garantiza que vuelva a producirse otro ataque y decide no prestar servicio por temor a que los ataques informáticos sigan alterando el proceso. **Hemos presentado ante la UCO denuncia por los ataques a la página web de votación, y confiamos en que se pueda detener a los culpables.**

Pero la situación es la que es, con una reunión pospuesta para dar la respuesta sobre la propuesta de equiparación, la del lunes 5 de marzo, atrasada al jueves 8 de marzo, **la Secretaría de Estado no accede a retrasar nuevamente la respuesta** por la premura en presentar los datos para la confección del borrador de los Presupuestos Generales del Estado. Por tanto, **no tenemos tiempo material de realizar una nueva votación**, a pesar de haber realizado todo lo que materialmente estaba en nuestra capacidad. Podríamos haber optado por sondeos estimatorios sin garantías o poco serios, y eso no está en el ideario de honestidad y forma de actuar de AUGC.

Este nuevo escenario plantea una única alternativa, que los representantes decidan en el plazo de unas pocas horas, y por tanto este breve periodo de tiempo tampoco nos ofrece la posibilidad de someter la consulta a los representantes de Juntas Directivas Provinciales. **Toca asumir la responsabilidad, no vale ponerse de perfil ni ofrecer excusas, hay que ser valientes y decidimos aceptar el inicio de acuerdo.**

¿Por qué aceptamos el acuerdo?

No había más opciones: SÍ o NO

Llegados a este punto toca decidir y tomar una única decisión en unidad de acción, como hemos venido trabajando desde el principio para alcanzar la equiparación salarial. Y decidimos sí por qué:

.- Esto supone tan solo el punto de partida para alcanzar la equiparación. La firma del acuerdo de ningún modo supone el fin del proceso, todo lo contrario, **supone el INICIO** de un largo camino que ha de continuar con más negociaciones para ver como se distribuyen las cantidades, para asegurarnos que el acuerdo se cumple - nos gustaría que fuera al revés, primero recibir el aumento salarial y luego firmar, pero sabemos que el camino se inicia con la firma del acuerdo-. En la concentración que hemos llevado a cabo el 8 de marzo, cuando hemos comunicado la aceptación del acuerdo por la equiparación salarial, hemos dado muestra de que estaremos vigilantes y expectantes para asegurarnos que el acuerdo se cumplirá. Y aquí os pedimos a vosotros, como afiliados de AUGC, que no dejéis de apoyarnos, porque cualquier incumplimiento del acuerdo supondría la mayor traición a los y las guardias civiles y sus familias, y entonces, podemos asegurarnos, que la reacción por parte de **AUGC** será contundente, única en la democracia española. Los encargados de cumplir el acuerdo ya lo saben.

.- Es un acuerdo de mínimos. El acuerdo solo puede ser mejorado, en ningún caso será menor a lo firmado y el trabajo de la auditoria externa será la base para conocer la cifra total a destinar para la equiparación.

.- Firmar supone empezar, en este año 2018, a percibir las primeras cantidades retributivas en nuestras nóminas. No firmar hubiera supuesto volver a la "casilla de

salida” dejando aparcada la consecución del objetivo, que no la reivindicación, para el siguiente ejercicio económico, año 2019, en el mejor de los casos se podría mejorar, pero también **podíamos perderlo todo** sabiendo que otros colectivos comienzan sus estrategias de presión para conseguir un aumento en sus nóminas, y el plazo de un año es demasiado tiempo.

Diez preguntas y respuestas sobre la propuesta de equiparación salarial que hemos aceptado

1. ¿A cuánto asciende la propuesta de Interior y cómo se desglosa ésta?

1.207 millones en tres años (2018-2020)

- 807 millones: 90% para el Complemento Específico Singular (CES) y 10% para Productividad.
 - 300 millones: para las retribuciones en el sueldo base, que podrían ser algo mayor.
 - 100 millones: fomento de regreso desde 2ª actividad a activo.
-
- En 2018 se empieza destinando **500 millones de euros**, con efectos retroactivos al 1 de enero. 400 para agentes en activo y en reserva con destino y 100 millones para personal en reserva sin destino que se incorpore.
 - **807 millones de euros** por la diferencia que se ha obtenido analizando los costes medios de los diferentes puestos de trabajo.
 - El 90% irá destinado al **Complemento Específico Singular (CES)** y solo el 10% a **productividad**.
 - La mejora del CES se dirigirá esencialmente a los destinos de carácter operativo ocupados por **suboficiales, cabos y guardias civiles**.
 - Se verán singularmente mejorados aquellos destinos cuyo actual **CES tiene una menor cuantía**, como Protección y Seguridad, Núcleos de Reserva y Servicio, Unidades de Seguridad de Prisiones, etc... Este punto supone recuperar para los guardias civiles la diferencia de CES con respecto a los de Policía Nacional que se dejaron de percibir desde el año 2007.



- Asimismo, habrá mejoras en el CES asignado a las **jefaturas de unidad** de los empleos de Capitán, Teniente/Alférez, Suboficiales y Cabos (Compañía, Puesto, Destacamentos, Áreas, Grupos, Equipos y Patrullas de especialidades, etc.) **así como los segundos jefes de estas unidades.**
- Las asociaciones profesionales y sindicatos policiales participarán **activamente en el desarrollo normativo, trabajos y reuniones que sean necesarios** para implementar estas mejoras salariales y su distribución. Para evitar que la prohibición legal de los guardias civiles al derecho de negociación pueda influir de forma negativa en la participación de las asociaciones en este trabajo, la mesa conjunta compuesta por la Secretaría de Estado, sindicatos y asociaciones policiales, se reunirán periódicamente, para supervisar que el proceso de equiparación se lleva a cabo con todas las garantías para los guardias civiles.
- La subida salarial que se pacte en la mesa de la función pública para los funcionarios públicos quedaría fuera de este acuerdo con Policía nacional y Guardia Civil. Esta subida supondrá aproximadamente **300 millones de euros en los próximos tres años**, en caso de ser mayor se respetará la cifra pactada sin merma en las cuantías destinadas a la equiparación salarial.
- Se incorporan el primer año 310 millones de euros en concepto de equiparación y 90 millones de la subida para toda la función pública, total 400 millones de euros el primer año. Además este primer año se ponen 100 millones de euros para nuevos puestos de trabajo del personal en reserva catalogados y adaptados a la edad. **En total 500 millones de euros en 2018.**
- No se ven afectados **derechos sociolaborales** por el acuerdo y por tanto se mantienen indemnes, garantizando **por Ley** que no existan más desigualdades retributivas en el futuro.

2. ¿Nos garantizan una equiparación en tres años con el Cuerpo de Mossos de Esquadra?

Como quiera que organizaciones representativas y Ministerio de Interior no nos poníamos de acuerdo para fijar la cifra a la que asciende la equiparación, para evitar una situación de bloqueo que retrasara la llegada del dinero a las nóminas de policías y guardias civiles, se ha propuesto trabajar sobre una cifra provisional ofrecida por la Administración. Dicha cifra ha sido entendida como **el coste mínimo de la equiparación salarial (807 millones de euros).**

Una **consultora externa e imparcial concertada mediante concurso público**, con la participación de asociaciones y sindicatos, se encargará de realizar el estudio técnico de correspondencia de empleos, niveles, funciones y retribuciones. El Ministerio adquiriría el compromiso de, una vez conocido el resultado de la auditoría y la cifra final real, corregir la cuantía de la equiparación si fuera preciso, siempre al alza.

3. ¿Tienen carácter retroactivo en 2018?

Sí. Estos importes se devengan desde el 1 de enero de 2018.

4. ¿Cómo se reparten estas cantidades en las nóminas de cada guardia civil y policía nacional?

Una vez aprobados los Presupuestos Generales del Estado para 2018 las cantidades destinadas a sueldo y Complemento Específico General que se acuerden se incorporarán a las nóminas. Cada cuerpo internamente repartirá el resto entre los complementos del CES y la productividad entre todo el personal en activo. Siendo una línea roja por parte de Secretaria de Estado la posibilidad de trasladar parte del incremento en el CEG, ya que supondría aumento de retribuciones para el personal de segunda actividad y reserva sin colocar. Los años posteriores ya se acometerán aquellas disfunciones que se vienen observando.

Eso en lo que compete al montante de los 807 millones, porque la subida salarial que afecta a todos los funcionarios, sí va al sueldo base y al Comp. Específico General, y por tanto, los compañeros en reserva sin destino, se verán igualmente beneficiados de esas cantidades.

5. ¿Por qué hay diferencia entre GC y PN?

Los efectivos de GC son 75.773 y PN 63.224, esa diferencia de 12.549 guardias civiles absorbe más presupuestos. Además hay una diferencia de 70 millones de complementos específicos singulares entre Cuerpos (Guardia Civil, por debajo de Policía Nacional) debido a una negociación exclusiva de PN que se plasma en Diciembre de 2006.

6. Entonces, ¿cómo quedará mi sueldo?

- Esta subida salarial supone para los guardias civiles una **media de 720,96€** mensuales, y **561,44 €** para los policías nacionales. Las mayores desigualdades están en la base de la pirámide, por lo tanto, las mayores subidas deben ir a igualar los niveles funcionariales más bajos de ambos cuerpos.

¿Cuánto suponen anual y mensualmente estas cifras?

Para Guardia Civil: (promedio/cuantías bruto)

	2018	2019	2020
Año	3.126,10	5.861,40	8.651,48
Mes	260,51	488,45	720,46

Para Policía Nacional: (promedio/cuantías bruto)

	2018	2019	2020
Año	2.432,42	4.564,54	6.737,26
Mes	202,47	380,38	561,44

¿Tienen carácter retroactivo en 2018?

Sí. Estos importes se devengan desde el 1 de enero de 2018 y se percibirán con carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 2018.

¿A qué conceptos retributivos irán destinadas estas cantidades?

	CES y productividad	Sueldo y CEG	Total
2018	310	90	400
2019	240	100	340
2020	257	110	367
Total	807	300	1.107

Resumen de las cantidades a percibir por la equiparación salarial.

7. ¿Se toca algún derecho de Guardia Civil o Policía Nacional?

En la propuesta **permanecen como están todos aquellos derechos sociolaborales** que pretendía modificar, como los pabellones o la reserva y segunda actividad.

8. ¿Cómo se garantizaría el cumplimiento?

Además de la auditoria de puestos de trabajo ya comentada que garantiza una cifra para conseguir la equiparación real, el Gobierno se compromete a tramitar una **Ley de Igualdad Retributiva** para que se garantice que en el futuro no se van a producir estos desajustes en los sueldos de los funcionarios de policía. Aunque, como decíamos, la mejor garantía de su cumplimiento son unos guardias civiles unidos y vigilantes mediante sus asociaciones a que no se mueva ni una coma del acuerdo firmado.

9. ¿Está incluida la reserva en el acuerdo?

- **Sí.** Se incorporan **100 millones de euros anuales** para establecer nuevos puestos de trabajo para el personal en reserva que desee trabajar percibiendo una compensación económica atractiva desarrollando unos puestos de trabajo más “cómodos”. Además, percibirán el aumento correspondiente a todos los funcionarios que se establezca en la mesa de la función pública.
- Los **300 millones** de la función pública (retribuciones básicas) **también benefician a la segunda actividad sin destino.**

10. ¿Y qué pasa con los jubilados?

- Algunos dicen que las negociaciones no están teniendo en cuenta a los jubilados. Es mentira. Y lo es porque el cálculo de las pensiones de los funcionarios consiste en los siguientes puntos:
 - Las pensiones de los funcionarios, como sus retribuciones básicas, son las mismas para todos y se regulan en los Presupuestos Generales del Estado para TODA la función pública española y no sólo para Policía Nacional y Guardia Civil.
 - Su actualización se hace a través de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para TODOS los funcionarios de España.

- Los haberes reguladores que se utilizan para fijar las pensiones de jubilación de **TODOS** los funcionarios sólo tienen que ver con el Grupo de Clasificación al que pertenezcas en el momento de jubilarte y la cuantía asociada al mismo en los Presupuestos Generales del Estado. Según ese Grupo, cobras una cantidad bruta anual para el Grupo C1 que hay que dividir en 14 pagas. Todo ello, según el Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril y los últimos PGE establecidos en la Ley 3/2017 de 27 de junio.
- Si durante tu carrera profesional has pertenecido a más de un Grupo de Clasificación, la cuantía se calcula con el porcentaje de tiempo que hayas estado en cada uno de ellos.
- Además, nuestra jubilación tiene un condicionante beneficioso, como funcionarios públicos estatales, mediante el cual por pertenecer al Régimen de Clases Pasivas, nos detraen una cantidad inferior en nuestras nóminas en esta cotización, o que nuestra jubilación depende también de los años de servicio prestados y no solo del Haber Regulador.

Por tanto, **NO** se puede negociar en nuestra equiparación salarial lo que perciben los policías y guardias civiles cuando se jubilan porque esa cuantía es **LA MISMA PARA TODA LA FUNCIÓN PÚBLICA ESPAÑOLA**, como las retribuciones básicas. Nuestras pensiones se calculan como las de todos los demás funcionarios. Pero sí que estamos trabajando para intentar abrir nuevas vías para que, en un futuro próximo, poder aumentar nuestras pensiones. Por ejemplo, a través de la modificación de nuestra **Ley de Personal**, requiriendo la titulación de Bachiller para el acceso nuestra categoría funcional, y que así pueda verse incrementada nuestra actual categoría a un nivel superior. Dentro de nuestro ámbito vamos a poner en marcha todas las iniciativas en este sentido, porque una jubilación justa es un derecho al que no vamos a renunciar.

Hemos aceptado el acuerdo, ¿ahora qué?

En enero de 2020, solo 20 meses después de la firma, la equiparación salarial debe ser una realidad

El próximo **lunes 12 de marzo** se producirá la firma del acuerdo con el Ministro del Interior, Juan Ignacio Zoido. **La equiparación salarial se pone en marcha**, y como primera muestra de



garantía de que la equiparación salarial será una realidad en el primer mes del año 2020, el Gobierno de España procederá, al más alto nivel institucional, al compromiso público social de que el acuerdo alcanzado con asociaciones y sindicatos representativos se consumará. Por tanto, y a través de una **Comisión de seguimiento** periódica en la Dirección General de Guardia Civil y la Policía Nacional, para verificar los avances que se vayan produciendo, se añade otra **Comisión de trabajo** en el Ministerio del Interior para desarrollar con las organizaciones representativas coligadas en unidad de acción, el reparto de las cantidades destinadas a la equiparación por escalas, empleos y categorías para ambos cuerpos.

Insistimos por tanto, nada aún que celebrar. La equiparación salarial se pone en marcha a través de la firma de un acuerdo fruto de la negociación y del diálogo entre el Gobierno y los representantes de los guardias civiles y policías. Siendo tan solo el principio. Hasta que este proceso de equiparación no se materialice no podemos bajar la guardia. Y como decíamos, para eso **os necesitamos, necesitamos la unión de todos como única fuerza capaz de que este acuerdo sea, de una vez por todas, el texto que lleve a los guardias civiles a la dignidad salarial y equiparación total con mossos**. No nos falléis ahora, los representantes estamos siendo sometidos a un escarnio y difamaciones nunca visto antes. No nos lo merecemos, hemos hecho lo que consideramos es la mejor opción para el colectivo. Hemos conseguido un acuerdo con el que no podíamos imaginar hace solo unos meses. Tened confianza en nosotros porque es la única forma de que este acuerdo se cumpla en su totalidad. Los que quieren dividir, levantar sospechas en cada información, o en cada paso que damos ponernos en un disparadero injusto y doloroso para cientos de compañeros y sus familias, que también lo están sufriendo, solo van a conseguir conducirnos a que seamos más débiles, que la fuerza de todos se diluya, y que los que estamos en primera línea vigilantes no nos sintamos apoyados, y eso sería una debilitación en la consecución del cumplimiento de este acuerdo que no podemos ni debemos permitirnos.

Ahora, **nuestra labor pasa por desglosar las cantidades y asignarlas a los diferentes puestos de trabajo**, y esto debe realizarse en un periodo breve de tiempo. En el primer semestre de este año 2018 ya debemos percibir, con carácter retroactivo del 1 de enero, nuestra primera nómina con las cantidades iniciales destinadas a la equiparación; finalizando este proceso en enero del año 2020. Prácticamente año y medio después, la equiparación salarial será una realidad para los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

**JUNTA DIRECTIVA NACIONAL
ASOCIACIÓN UNIFICADA DE GUARDIAS CIVILES**

Tel. 91.362.4586
Fax: 91.535.6894
E-mail: oficina-jdn@augc.org
Av. Reina Victoria, nº 37, 2º Centro
28003 – Madrid.-

JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

