

15 de junio de 2020

## **PROPUESTA EN UNIDAD DE ACCIÓN DE AUGC-AEGC-UNIÓNGC, PARA LA APLICACIÓN EN LA GUARDIA CIVIL DEL TERCER TRAMO DEL ACUERDO DE EQUIPARACIÓN SALARIAL**

### **I.- INTRODUCCIÓN**

En Unidad de Acción, las asociaciones profesionales representativas Asociación Unificada de Guardias Civiles (AUGC), Asociación Española de Guardias Civiles (AEGC) y Unión de Guardias Civiles (UniónGC), con 9 vocales en el Consejo de la Guardia Civil, emiten la siguiente propuesta de reparto de la cantidad correspondiente al tercer tramo de equiparación, basada en tres líneas de trabajo.

### **II.- PORCENTAJE DE REPARTO ENTRE GUARDIA CIVIL Y POLICÍA NACIONAL**

Como se expresó en la reunión de la comisión técnica de seguimiento de los acuerdos para la equiparación salarial celebrada el pasado 11 de marzo, en la negociación que dio lugar al acuerdo de equiparación, la Secretaría de Estado de Seguridad cuantificó como necesaria para ello, la cantidad de **807 millones de €**. Y para alcanzar la equiparación entre los tres cuerpos policiales analizados fijó un total, en números redondos, de **476 millones de € para Guardia Civil** (un 59% de los 807 millones de €).

La consultora Ernst & Young corroboró este reparto proporcional. Es decir, las dos entidades que han analizado con un mayor rigor las diferencias salariales entre guardias civiles, policías nacionales y mossos han llegado a la conclusión de que el porcentaje estimado 59% - GC y 41% - PN, debe consolidarse.

#### **Propuesta que emiten AUGC-AEGC-UniónGC:**

Lo anterior significa que en el reparto de los 807 millones iniciales destinados a equiparación, la cuantía de 476 millones para Guardia Civil es la adecuada, debiendo **asignarse en este tercer tramo, la cantidad de 150,4 millones** que corresponden a los **145,7 millones de euros del tercer tramo**, correspondiente al 59% del total, **más los 4,7 millones del segundo tramo que se adjudicó a la Policía Nacional en detrimento de la Guardia Civil**, al alterar el porcentaje el Ministerio del Interior en ese tramo, sin razón aparente para ello.

### **III. REPARTO DE LA CUANTÍA DE EQUIPARACIÓN QUE SE PERCIBE POR MEDIO DE LA PRODUCTIVIDAD**

En el transcurso de los trabajos en el seno del Consejo de la Guardia Civil previos a la aprobación de la Orden General número 12/2014, de incentivos al rendimiento, se acordó de manera informal que, en el momento que aumentaran cantidades presupuestarias asignadas a este complemento retributivo, se atendería a las demandas de AUGC, AEGC y UniónGC, para que el personal del régimen general, el más castigado por la penosidad del servicio del Cuerpo (el que realiza en mayor medida servicios nocturnos, festivos...), y peor retribuido al respecto en ese sentido, más aún en comparación con otros cuerpos policiales, vea reflejada de manera adecuada una mejor compensación por dichos esfuerzos.

Esto se vio reflejado por escrito en el acta de fecha 07-10-2014 del Grupo de Trabajo “Otros Aspectos Normativos. OG de Productividad”, en la página 2 (Revisión de las alegaciones enviadas por las asociaciones), cuando el presidente de dicho grupo de trabajo, el General Ulla Rega, manifestó que los porcentajes de la productividad ERG2 no eran definitivos, y que se estaría a la espera que en Presupuestos Generales se incrementase el crédito destinado a productividad, para subir el porcentaje destinado a esa modalidad.

Este compromiso de la DGGC, cayó en el olvido hasta que el Director General, cuando se firmó en 2018 el acuerdo para la equiparación salarial, manifestó que el 10% destinado a productividad, se emplearía para corregir esta situación.

Actualmente, el personal del régimen general percibe una productividad estructural, variable en función de las horas nocturnas, festivas, de especial significación etc trabajadas, que puede ser ERG1 (11% del complemento de destino de 2014) o ERG2 (19% del complemento de destino de 2014).

Por otro lado, dicho personal, a propuesta de su Unidad, puede percibir productividad ERG3 (49% del complemento de destino de 2014), ERG4 (63% del complemento de destino de 2014), o exclusivamente los suboficiales del régimen general, ERG5 (63% del complemento de destino de 2014). Pero estas productividades tienen un porcentaje variable de cobertura del catálogo de puestos de trabajo, y al ser “a propuesta” de la Unidad, hacen que su percepción pudiese ser concedida de manera poco transparente, mención aparte que la percepción de las mismas hace que no se perciba la fija ERG1 o ERG2 que correspondiese en relación a las horas de servicio efectuadas.

Por otro lado, cabe reseñar, que en CNP, el personal que trabaja a turnos, realizando noches, festivos, etc, viene percibiendo por ello un complemento de turnicidad de 120 euros mensuales.

### **Propuesta que emiten AUGC-AEGC-UniónGC:**

Que el 10% de la cuantía total de equiparación –lo percibido por medio del complemento retributivo de productividad– se destine a:

**1)** Que se realicen las modificaciones necesarias en la Orden General 12/2014 para que la productividad estructural del régimen general, se refunda en una sola fija, y con cobertura completa del catálogo de puestos de trabajo de dicho régimen, de al menos el 30% del complemento de destino actualizado. Esto significaría, como ejemplo, las siguientes cantidades:

- Para empleo de **guardia civil** (nivel 17 de CD), pasar a una productividad fija de **121,22 euros** (30% del actual complemento de destino, de 404,08 euros).
- Para empleos de **cabo/cabo 1º** (nivel 19 de CD), pasar a una productividad fija de **135,85 euros** (30% del actual complemento de destino, de 452,83 euros).
- Para empleos de **sargento/sargento 1º** (nivel 20 de CD), pasar a una productividad fija de **143,16 euros** (30% del actual complemento de destino, de 477,19 euros).
- Para empleos de **brigada/subteniente** (nivel 22 de CD), pasar a una productividad fija de **165,99 euros** (30% del actual complemento de destino, de 553,30 euros).

**2)** Que se incrementen las cantidades recogidas en el Capítulo III de la mencionada Orden General, denominado “Sobreesfuerzos derivados de la prestación de servicio”. Estas medidas podrían acometerse con las modificaciones de los Anexos 2, 3 y 4 de la Orden General, en los cuales figuran las tablas retributivas de lo que se percibe por los índices ICRES (horas nocturnas, festivas, de especial significación...), de ICREM (modificaciones por descansos semanales planificados o servicios nombrados), y CREX (horas de exceso).

Actualmente, a modo de ejemplo, un servicio nocturno de 8 horas supone 2 puntos de índice ICRES, un servicio festivo de 8 horas supone 4 puntos de ICRES, y un servicio en día de especial significación supone 8 puntos de ICRES. Cada punto de ICRES supone un aumento en la tabla de dicho índice de alrededor de 4 euros, lo que supone que actualmente se percibe por una noche 8 euros, por un festivo 16 euros y por un servicio en día de especial significación 32 euros. Por ello es especialmente necesario aumentar las cantidades de las tablas de ICRES recogidas en el Anexo 2 de la orden general.

Igualmente, se hace necesario aumentar las cantidades reflejadas en la tabla del ICREM recogida en el Anexo 3 de la orden general, al objeto se aumenten las percepciones por las

modificaciones de servicio, así como aumentar las cantidades reflejadas en la tabla del CREX recogida en el Anexo 4 de la orden general, al objeto se aumenten las percepciones por las horas de exceso.

Estas asignaciones se mantendrían hasta tanto en posterior trabajo, se reforme la citada Orden General.

#### **IV.- REGULARIZACIÓN DE LOS CES**

Partimos de que las cuantías asignadas en los tres tramos del acuerdo deben aplicarse siguiendo el criterio de equiparación puesto a puesto de trabajo. O sea, que no debe ser lineal, ni debería utilizarse, salvo situaciones extremas, para superar deficiencias anteriores que no se solucionaron en su momento, como la regularización del CES correspondiente a las unidades dedicadas a funciones básicas de protección.

Para atender estas situaciones límites, damos por válido el escenario 3 (con modificaciones y nuevas incorporaciones) establecido por el MAPER de la Guardia Civil en su momento (durante el estudio del segundo tramo del acuerdo de equiparación) y que corresponde al Anexo 1 del presente documento.

Por otro lado, fue la consultora E&Y la que en el estudio de la equiparación puesto a puesto, incardinó los 10 grupos de CES existentes en la Guardia Civil, en alguno de los cuatro niveles de Complemento Específico en los que se estructuran las cuatro categorías del Cuerpo de Mossos D'Esquadra (Anexo 2).

#### **Propuesta que emiten AUGC-AEGC-UniónGC:**

Una vez realizada la regularización de los CES según el Anexo 1, se distribuirá el resto del montante del tercer tramo de equiparación, en cuatro niveles (Anexo 2, comparación de especialidades GC-CME del informe de la auditoría, y propuesta de adaptación a los cuatro niveles, que emiten AUGC, AEGC y UniónGC) cuya aplicación se realizará siguiendo el porcentaje de diferencia seguido en los niveles del Cuerpo de Mossos D'Esquadra que es, en términos globales, el siguiente:

- **Nivel 1** (de CME - GC): cantidad que se determina por la unidad **(1)**.
- **Nivel 2** (de CME - GC): cantidad que se determina por la unidad **(1,07)**.
- **Nivel 3** (de CME - GC): cantidad que se determina por la unidad **(1,14)**.
- **Nivel 4** (de CME - GC): cantidad que se determina por la unidad **(1,21)**.

Las cantidades absolutas dependerán de las plantillas efectivas incardinadas en cada nivel, pero se mantendrán los porcentajes de diferencia.

## V.- JUSTIFICACIÓN DE LAS PROPUESTAS

El acuerdo firmado persigue la equiparación salarial total y absoluta. Ello conlleva que, si no se aplica en un porcentaje proporcional del 59% a la Guardia Civil, no se subsanará la discriminación existente con Policía Nacional.

Del mismo modo, se debe compensar adecuadamente a los guardias civiles, por la penosidad del trabajo que realizan (nocturnos, festivos, etc), y en ocasiones por encima de la jornada laboral ordinaria, en la prestación del servicio. Y homologarlos así, a lo que perciben el resto de cuerpos policiales en estas circunstancias. Por ello, el 10% de la equiparación (lo correspondiente a productividad) debe asignarse, como hemos explicado, a la productividad estructural ERG del régimen general (lo cual como hemos reseñado, es un compromiso pendiente de cumplir por la DGGC, desde 2014), así como a la compensación de los sobreesfuerzos (ICRES, ICREM y CREX).

De manera genérica, no compartimos la regularización de los CES propuesta por la DGGC. No estamos conformes en que sea adecuado subsanar los desajustes retributivos de determinados puestos de trabajo, con el montante de la equiparación, ya que eso supondría en realidad, que los guardias civiles deberían pagar de su bolsillo, problemas que se arrastran del pasado. Por el contrario, entendemos que estas deficiencias deben ser subsanadas por medio de un adecuado Catálogo de Puestos de Trabajo aprobado por la CECIR. Es por lo anterior que nuestra propuesta es realizar en este tercer tramo de aplicación del acuerdo de equiparación, la mínima regularización posible de CES, que detallamos en el anexo 1.

Por último y en cuanto a la última propuesta del presente documento, la aplicación del acuerdo debe hacerse puesto a puesto de trabajo, porque de lo contrario no sería equiparación, sino una subida salarial lineal. En realidad, no se ha llegado a establecer la equiparación puesto a puesto, pero el análisis más aproximado es el que realiza la consultora E&Y, por eso nos remitimos al mismo.

### ANEXO 1. ESCENARIO 3

INCREMENTO CES ANUAL	CONCEPTO	CATÁLOGO	COSTE CATÁLOGO ANUAL
----------------------	----------	----------	----------------------

De CES básico a CES Grupo 9			
995,52	NUCLEO DE SERVICIOS	3.685	3.668.491
995,52	NUCLEO DE RESERVA	364	362.369
995,52	PERSONAL PROTECCION Y SEGURIDAD	3.983	3.965.156
995,52	PERSONAL 112	35	34.843
995,52	PERSONAL SALA DE OPERACIONES	44	43.803
995,52	AUTOMOVILISMO	319	317.571
995,52	ARMAMENTO	150	149.328
995,52	INSTRUCTOR-MONITOR SIO	138	137.382
995,52	PERSONAL PREVENCION RIESG. LAB.	137	136.386
995,52	PERSONAL SEPROSE	23	22.897
		<b>8.878</b>	<b>8.838.226</b>

De CES Grupo 10 a CES Grupo 7			
1125,84	PERSONAL GUIA PERROS, EXCEPTO EDEX	287	323.105
		<b>287</b>	<b>323.105</b>

Aumento varios CES			
349,46	JEFES CON MANDO RETRIBUIDO	2.189	764.968
600		360	216.000
		<b>2.549</b>	<b>980.968</b>

JEFES SIN MANDO RETRIBUIDO			
351,48	JEFES PAFIF Y PATR. SEPRONA	423	148.676
421,80	JEFES GREIM Y EREIM	22	9.280
600,00	JEFES GEDEX	37	22.200
850,00	JEFES TRAFICO EQU. CTE. PUESTO	21	17.850
703,56	JEFE GEAS	22	15.478
600,00	JEFES PJ, INFORMACION Y EQUIPO SEPRONA	280	168.000
703,80	JEFES USECIC, JEFES NUCLEO	128	90.086
243,24	JEFES SIN MANDO RETRIBUIDO (TRÁFICO)	56	13.621
953,56	JEFES UNIDADES OPERATIVAS-CAP CIA-	274	261.275
700,00	JEFES UNIDADES OPERATIVAS	1.042	729.400

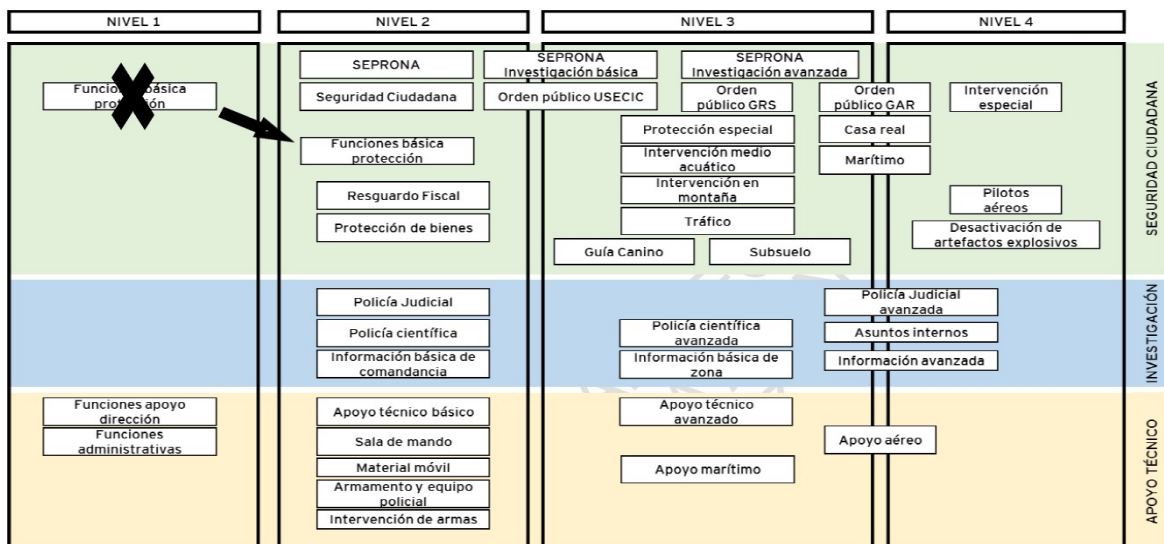
700,00	JEFES SEPRONA	50	35.000
1.763,40	FACULTATIVOS SUPERIORES	50	88.170
1.977,36	FACULTATIVOS TÉCNICOS	45	88.981
253,56	PASE ESPECIALISTA GRUPO 2 AL 1	351	89.000
140,52	PASE ESPECIALISTA GRUPO 6 AL 5	18	2.529
1.055,04	PERSONAL UCOMA	28	29.541
573,48	PERSONAL TECNICO FINANCIERO	81	46.452
		<b>2.928</b>	<b>1.855.539</b>

	<b>Aumento lineal de 300 €</b>		
300	JEFE GATI	59	17.700
		<b>59</b>	<b>17.700</b>

<b>TOTAL</b>		<b>14.701</b>	<b>12.015.538</b>
--------------	--	---------------	-------------------

## ANEXO 2. COMPARACIÓN ESPECIALIDADES GC - CME. (Del informe de la Auditoría Externa, páginas 98 y 125).

### ➤ Comparación de especialidades - Modelo Mozos de Escuadra



### PROPUESTA AUGC ADAPTACIÓN NIVELES ESPECIALIDADES GC - CME.

#### PROPUESTA AUGC ADAPTACIÓN NIVELES ESPECIALIDADES GUARDIA CIVIL - MOSSOS D'ESQUADRA

