

**Proyecto de Orden General \_\_\_/2020, de xx de diciembre, por la que se regulan los incentivos al rendimiento del personal de la Guardia Civil.**

## **ÍNDICE**

### **CAPÍTULO I**

#### **Disposiciones generales**

Artículo 1. *Objeto.*

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

Artículo 3. *Percepción de incentivos al rendimiento.*

Artículo 4. *Publicidad en la retribución de los incentivos al rendimiento.*

### **CAPÍTULO II**

#### **Complemento de productividad**

##### **SECCIÓN 1ª. DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 5. *Complemento de productividad.*

Artículo 6. *Tipos de productividad.*

##### **SECCIÓN 2ª. PRODUCTIVIDAD ESTRUCTURAL**

Artículo 7. *Productividad estructural y forma de retribución.*

Artículo 8. *Modalidades de productividad estructural.*

Artículo 9. *Configuración por tramos de las modalidades de productividad estructural.*

Artículo 10. *Modalidades articuladas en tres tramos.*

Artículo 11. *Modalidades articuladas en dos tramos.*

Artículo 12. *Modalidades articuladas en un único tramo.*

Artículo 13. *Aspectos comunes a la percepción de las modalidades de productividad estructural.*

Artículo 14. *Condiciones para la percepción de la productividad estructural.*

##### **SECCIÓN 3ª. PRODUCTIVIDAD POR ACTIVIDAD EXTRAORDINARIA**

Artículo 15. *Modalidades de productividad por actividad extraordinaria.*

Artículo 16. *Índice cualificador para la retribución de determinados servicios (ICRES).*

Artículo 17. *Índice cualificador para la retribución por modificaciones en el servicio (ICREM).*

Artículo 18. *Percepción de la productividad por actividad extraordinaria.*

##### **SECCIÓN 4ª. PRODUCTIVIDAD POR OBJETIVOS**

Artículo 19. *Modalidades de productividad por objetivos.*

Artículo 20. *Percepción de la productividad por objetivos.*

## SECCIÓN 5ª. DISPOSICIONES COMUNES

Artículo 21. *Limitaciones y exclusiones.*

### CAPÍTULO III

#### **Sobreesfuerzos derivados de la prestación del servicio**

Artículo 22. *Modalidades de compensación por sobreesfuerzos.*

Artículo 23. *Superación de la jornada de servicio en el periodo de referencia.*

Artículo 24. *Percepción de la compensación por superación de la jornada de servicio.*

Artículo 25. *Realización de servicios de carácter extraordinario.*

### CAPÍTULO IV

#### **Procedimiento de gestión**

Artículo 26. *Unidades de gestión.*

Artículo 27. *Competencia para las propuestas y concesión.*

Artículo 28. *Procedimiento para las propuestas.*

Artículo 29. *Gasto de referencia.*

Artículo 30. *Recursos.*

Disposición adicional primera. *Efectos retributivos.*

Disposición adicional segunda. *Evaluación del sistema.*

Disposición adicional tercera. *Requerimientos técnicos.*

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

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

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.*

Disposición final segunda. *Habilitación y desarrollo.*

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

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

ANEXO II. *Configuración de las modalidades de productividad estructural por régimen de prestación, alcance y tramos retributivos.*

ANEXO III. *Índice cualificador para la retribución por determinados servicios (ICRES).*

ANEXO IV. *Índice Cualificador para la Retribución por Modificaciones en el servicio (ICREM).*

ANEXO V Cómputo para la Retribución de horas de Exceso por superación de la jornada de servicio (CREX).

ANEXO VI. Retribución por la prestación del servicio en buques oceánicos y de altura de la Guardia Civil.

ANEXO VII. Retribución por la realización de servicios de carácter extraordinario.



## (PREÁMBULO)

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1. *Objeto.*

1. Esta orden general tiene por objeto regular el sistema de gestión de los incentivos al rendimiento en la Guardia Civil para retribuir al personal sujeto al ámbito de aplicación como consecuencia de la prestación del servicio, de conformidad con las disposiciones que establecen las retribuciones de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

2. Tienen la consideración de incentivos al rendimiento el complemento de productividad y las gratificaciones por los servicios extraordinarios que se lleven a cabo fuera de la jornada de servicio establecida para cada régimen de prestación, que serán retribuidos como sobreesfuerzos.

##### Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. Esta orden será de aplicación al personal de la Guardia Civil, a los miembros de las Fuerzas Armadas y al personal civil funcionario que presten sus servicios en puestos de trabajo de las unidades, centros y órganos de la Guardia Civil, con las siguientes salvedades:

a) Los alumnos del sistema de enseñanza de las Fuerzas Armadas o de la Guardia Civil, tengan o no la condición de guardia civil, se regirán por lo establecido en los correspondientes planes de estudios, en la normativa que regula el régimen del alumnado y el régimen interior de los centros docentes, así como en lo específicamente dispuesto en esta orden. En los periodos de prácticas en las unidades de la Guardia Civil les será de aplicación lo dispuesto en esta orden, con las salvedades que recoja la normativa de enseñanza.

b) El personal que preste servicio en virtud de convenios u otros instrumentos jurídicos celebrados con departamentos ministeriales, comunidades autónomas, y otros organismos y entidades de derecho público, se regirán por lo establecido en dichos instrumentos jurídicos, siéndoles de aplicación esta orden en lo no expresamente recogido en aquéllos.

2. El personal que preste servicio con carácter exclusivo a disposición de otros departamentos ministeriales, organismos, instituciones u otras entidades de derecho público ocupando puestos de trabajo en órganos ajenos a la Guardia Civil, se acogerá al régimen sobre incentivos al rendimiento que esté establecido por tales órganos.

3. Queda excluido del ámbito de aplicación el personal que ocupe un puesto de trabajo en el exterior.

##### Artículo 3. *Percepción de los incentivos al rendimiento.*

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación que ocupe un puesto de trabajo podrá percibir las cantidades correspondientes a los incentivos al rendimiento como parte de sus retribuciones complementarias con la periodicidad que se establece para cada uno de ellos,

según lo previsto en esta orden general y de acuerdo con los procedimientos previstos en el sistema de gestión de incentivos al rendimiento (en adelante, SGIR).

2. Su retribución será con cargo a los conceptos presupuestarios de incentivos al rendimiento de los programas de gasto correspondientes; y estará sujeta, en todo caso, a las disponibilidades presupuestarias existentes en cada momento.

3. La retribución de los incentivos al rendimiento del personal de la Agrupación de Tráfico de la Guardia Civil será con cargo a los créditos presupuestarios de la Jefatura Central de Tráfico.

4. 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. *Publicidad en la retribución de los incentivos al rendimiento.*

1. A través de la Intranet corporativa y por el procedimiento previsto en el SGIR, se dará publicidad a la relación de perceptores y cantidades retribuidas como incentivos al rendimiento en cada unidad, centro u órgano de destino, de modo que el personal que presta servicio en la misma pueda conocer las cantidades percibidas por el resto de sus componentes.

2. De acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, la habilitación para conocer la información a que se tenga acceso, reseñada en el párrafo anterior, no dará derecho a difundir los datos personales que contiene.

## CAPÍTULO II

### Complemento de productividad

#### SECCIÓN 1ª. DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 5. *Complemento de productividad.*

1. El complemento de productividad tiene por finalidad retribuir al personal sujeto al ámbito de aplicación por el especial rendimiento en su desempeño, por la actividad y la dedicación extraordinarias, que no estén previstos a través del complemento específico; y por el especial interés e iniciativa demostrados en el desempeño profesional.

También se retribuirá a través de este complemento la contribución a la consecución de los resultados y objetivos que se determinen, así como el desempeño habitual del servicio, ligado a la disponibilidad personal para prestarlo.

2. La retribución mediante el complemento de productividad de aquellas funciones que por su singularidad o excepcionalidad exijan recibir un tratamiento diferenciado, se adaptarán en la medida de lo posible al sistema general definido en esta norma.

#### Artículo 6. *Tipos de productividad.*

A los efectos de esta orden general y de acuerdo con su finalidad, el complemento de productividad se articula en los siguientes tipos:

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

## SECCIÓN 2ª. PRODUCTIVIDAD ESTRUCTURAL

### Artículo 7. *Productividad estructural y forma de retribución.*

1. La productividad estructural estará vinculada al desempeño en un puesto de trabajo específico de la estructura organizativa de la Guardia Civil, y se percibirá en la modalidad que corresponda, según el régimen de prestación del servicio y las funciones que se desarrollen en el puesto que se ocupe.

2. No obstante lo anterior, podrán establecerse modalidades alternativas de productividad estructural para un mismo puesto de trabajo, de acuerdo con la jornada de servicio que se determine o a la que se acoja el potencial percceptor, cuando así esté previsto o, con carácter restrictivo, para retribuir de forma expresa un especial rendimiento en el desempeño durante el periodo de devengo establecido.

3. La cantidad correspondiente a cada modalidad de productividad estructural será la resultante de aplicar un porcentaje predeterminado para cada una sobre una cuantía vinculada al empleo, en el caso del personal militar, o del nivel del puesto de trabajo (en adelante, CVE), de cada potencial percceptor. Esta cantidad se desdoblará a su vez entre uno y tres tramos retributivos, según la modalidad de que se trate, de acuerdo a lo que se establece en el artículo siguiente.

En el anexo I se incluye la tabla con las CVE, a las que se aplican los coeficientes predeterminados que definen la retribución en cada modalidad de productividad estructural.

Las CVE podrán ser actualizadas por mi autoridad, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias existentes en cada momento y los recursos financieros puestos a disposición.

4. La productividad estructural será devengada con periodicidad mensual y su retribución se llevará a cabo a partir del vencimiento del mes de devengo, teniendo en cuenta las limitaciones y exclusiones previstas en el artículo 21.

### Artículo 8. *Modalidades de productividad estructural.*

1. El personal que en cada momento se encuentre incluido en alguno de los regímenes de prestación del servicio previstos en la normativa que los regula, será potencial percceptor de la modalidad de productividad estructural correspondiente, singularizada para el régimen y las funciones desempeñadas en el puesto de trabajo que ocupe.

2. De acuerdo con lo previsto en el apartado anterior, las modalidades de productividad estructural se agrupan del modo siguiente:

- a) Régimen general.
- b) Régimen específico para personal con funciones administrativas.
- c) Régimen específico para personal cualificado de apoyo a la dirección.
- d) Régimen específico para personal con funciones de enseñanza en centros docentes.
- e) Régimen especial para personal con funciones de mando.
- f) Régimen especial para personal con funciones de investigación.
- g) Régimen especial para personal de unidades singulares operativas.

- h) Régimen especial para personal de unidades singulares de apoyo.
- i) Régimen especial para personal de unidades adscritas a organismos ajenos.

3. En el anexo II se recoge cada una de las modalidades de productividad estructural y de sus potenciales perceptores en las unidades; así como 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 9. *Configuración por tramos de las modalidades de productividad estructural.*

1. Cada una de las modalidades de productividad estructural se configura de manera que permita retribuir todos o algunos de los siguientes aspectos de la prestación del servicio:

- a) La sujeción a un régimen de prestación del servicio con una jornada de cuarenta horas semanales.
- b) La dedicación extraordinaria, definida por la especial disponibilidad ligada al cargo o a la función.
- c) El especial interés e iniciativa.

De acuerdo con lo anterior, cada modalidad se articula entre uno y tres tramos, destinado cada uno de ellos a retribuir los citados aspectos. Cada tramo es invariable en su cuantía, y ésta resulta de aplicar determinados porcentajes del CVE del perceptor, de forma que la suma de las cuantías asignadas a cada tramo se corresponde con el total de la modalidad de productividad que integran.

2. En función de los tramos en que se articulan, las modalidades de productividad estructural se diferencian del modo siguiente:

- a) Modalidades asociadas a una jornada de trabajo de cuarenta horas semanales, que se articulan en tres tramos.
- b) Modalidades asociadas a una jornada de trabajo de treinta y siete horas y media semanales, específicas de las unidades singulares operativas y de apoyo, que se articulan en dos tramos.
- c) Modalidades asociadas a una jornada de trabajo de treinta y siete horas y media semanales no incluidas en el apartado anterior, que se articulan en un único tramo.

#### Artículo 10. *Modalidades articuladas en tres tramos.*

Cada uno de los tramos de estas modalidades retribuye los aspectos que se indican a continuación:

- a) Tramo 1. Retribuye la especial dedicación y rendimiento, definidos por la sujeción a un régimen de prestación de servicio con una jornada de trabajo de cuarenta horas semanales, con independencia del periodo de referencia. La cuantía asignada será del 30% del 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; así como, en su caso, de la posibilidad de realizar servicios de prestación combinada. La cuantía asignada podrá oscilar entre el 20% y el 40% del CVE del perceptor, en función del grado de disponibilidad requerido, según el cargo o puesto de trabajo a que va destinada cada modalidad, 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 11% y el 20% del CVE del perceptor, en base a las características del puesto, y en relación con los restantes tramos retributivos.

#### Artículo 11. *Modalidades articuladas en dos tramos.*

Cada uno de los tramos de estas modalidades retribuye los aspectos que se señalan a continuación:

- a) Tramo 2. Retribuye la dedicación extraordinaria, definida por los parámetros objetivos de la disponibilidad ligada a la función del puesto de trabajo en cualquier horario y día de la semana, salvaguardando los descansos y la jornada de referencia, y de la realización de servicios de prestación combinada. La cuantía asignada podrá oscilar entre el 35% y el 52% del CVE del perceptor, en base a las funciones desarrolladas.
- b) 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 10% y el 11% del CVE del perceptor.

#### Artículo 12. *Modalidades articuladas en un único tramo.*

Las modalidades articuladas en un único tramo (tramo 2) retribuyen la dedicación extraordinaria, definida a través de los parámetros objetivos de cualificación y cuantificación de los servicios realizados; así como, en su caso, el especial interés e iniciativa en el desempeño de las funciones asignadas. La cuantía asignada a estas modalidades podrá oscilar entre el 11% y el 63% del CVE del perceptor.

#### Artículo 13. *Aspectos comunes a la percepción de las modalidades de productividad estructural.*

1. Solo se podrá percibir una modalidad de productividad estructural al mes.
2. Todo el personal que preste idénticas funciones será potencial perceptor de la misma modalidad de productividad estructural, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 7.2, de las limitaciones contempladas en esta orden, así como del alcance retributivo que se establezca para cada modalidad sobre las relaciones de puestos orgánicos o los efectivos de la unidad del personal afectado.
3. 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.  
Del mismo modo, el personal que desempeña funciones de mando percibirá la productividad estructural en las modalidades destinadas a esas funciones, salvo cuando en una determinada modalidad se especifique que está incluido junto con el personal especialista, en cuyo caso percibirá ésta, de resultarle más favorable.
4. El personal que desarrolle su actividad profesional en comisión de servicio o que, a tenor de necesidades organizativas u operativas, desempeñe cometidos para los cuales esté prevista una determinada modalidad de productividad estructural, podrá percibirla con cargo a la asignación de la unidad en la que preste servicio o a la que específicamente se determine.
5. En el caso excepcional de ocupación de un puesto de nivel superior, así como en las sucesiones de mando por periodos iguales o superiores a un mes, corresponderá percibir,



en todo caso, la cuantía correspondiente al empleo o nivel que se ostente en ese momento, dentro de la modalidad a percibir.

6. Los miembros de las Fuerzas Armadas y el personal civil funcionario serán retribuidos en aquellas modalidades de productividad estructural que correspondan a los órganos o unidades en las que realizan su actividad, de acuerdo con su empleo o nivel, y en la misma forma que el personal de la Guardia Civil que desempeña iguales o similares funciones.

#### Artículo 14. *Condiciones para la percepción de la productividad estructural.*

1. La productividad estructural, siempre que el afectado no resulte incurso en las limitaciones o exclusiones previstas en el artículo 21, se percibirá de acuerdo con las siguientes pautas:

a) Los tramos 1 y 2 de las distintas modalidades de productividad estructural, así como las modalidades articuladas en un solo tramo, 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) El tramo tres se percibirá cuando se valore positivamente, por parte del mando que debe formular la propuesta de percepción, el especial interés e iniciativa en el ejercicio de su actividad profesional, incorporándose, en su caso, a la propuesta que se formule, de acuerdo con su naturaleza valorativa.

2. Cuando el mando proponente considere que en el personal potencial perceptor de su unidad se cumplen las condiciones para valorar positivamente todos los aspectos retributivos considerados en la modalidad de productividad correspondiente, validará su percepción a través del aplicativo correspondiente, sin necesidad de motivación.

3. 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.

### SECCIÓN 3ª. PRODUCTIVIDAD POR ACTIVIDAD EXTRAORDINARIA

#### Artículo 15. *Modalidades de productividad por actividad extraordinaria.*

1. La productividad por actividad extraordinaria 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) El personal incluido en cualquiera de los regímenes de prestación del servicio podrá ser retribuido por el desempeño profesional o la realización de servicios que supongan una actividad extraordinaria por requerir una especial dedicación y nivel de exigencia en cuanto a su duración, frecuencia o intensidad, así como por su dificultad técnica o por las especiales circunstancias en que se desarrollen.

b) 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 la prestación de servicios de actividad presencial en horas

que tengan la consideración de nocturnas, festivas o de especial significación, de acuerdo con la normativa de jornada y horario del personal del Cuerpo. 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 16 y el anexo III.

c) El personal que ejerza determinadas sucesiones de mando, así como determinadas sustituciones en el mando, será retribuido por el tiempo empleado en estos cometidos, de acuerdo con lo previsto en la normativa de jornada y horario, conforme al régimen de prestación del servicio, la jornada del potencial perceptor, las funciones asignadas y el nivel de responsabilidad y disponibilidad exigida al mando a suceder o sustituir. El cómputo correspondiente a esta modalidad se realizará, igualmente, a través del ICRES, en la forma que se establece.

d) El personal incluido en el régimen general, y el especial del personal de unidades singulares operativas y de apoyo, con las excepciones recogidas en el artículo 18, será retribuido por la prestación de servicios de actividad presencial en horas de especial consideración, de acuerdo con la normativa de jornada y horario del personal del Cuerpo. 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 17 y el anexo IV.

e) El personal que en cada momento se determine, podrá ser retribuido por la acumulación de cometidos o responsabilidades en el desempeño que no estén vinculadas con las funciones de su puesto de trabajo, sean sostenidas en el tiempo y redunden de forma significativa en la eficacia y el rendimiento de la unidad o en beneficio de sus componentes. Para la retribución de esta modalidad, cuando se acuerde, se tendrá en cuenta la trascendencia para la eficacia y el rendimiento de la unidad, así como el beneficio para el personal que conlleva, de forma efectiva, el desempeño de tales cometidos o responsabilidades.

En todo caso, se considerará potencial perceptor de esta modalidad al personal que preste asistencia letrada a los miembros del Cuerpo por estar designado como letrado sustituto del Abogado del Estado, que será retribuido en la cantidad resultante de aplicar un coeficiente de 0,5 a la CVE correspondiente al nivel 17, con independencia del empleo que ostente el perceptor.

f) El personal que preste servicio en los buques oceánicos y, en aquellos servicios que se determine, en los buques de altura del Servicio Marítimo de la Guardia Civil será retribuido con una cuantía diaria específica por la realización de tales servicios, de acuerdo con el puesto desempeñado a bordo. A efectos de su retribución, 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 VI.

2. Las modalidades de productividad por actividad extraordinaria estarán sujetas a un periodo de devengo mensual, por lo que se abonarán, cuando proceda, a partir de su vencimiento.

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 para el cálculo del CREX en el artículo 24.

#### *Artículo 16. Índice Cualificador para la Retribución de determinados Servicios (ICRES).*

1. El Índice Cualificador para la Retribución de determinados Servicios (ICRES) establece, mediante una fórmula y la aplicación de unos coeficientes correctores, una

especial cualificación sobre determinados días y horarios en que se presta servicio durante el mes de devengo.

2. Aplicado a una tabla, este índice determinará las cantidades que, con periodicidad mensual, han de ser abonadas como productividad por actividad extraordinaria en las modalidades definidas en el artículo 15.1, párrafos b) y c). Para ello, la tabla se articula en **tres escalas diferentes (EN REVISIÓN)**, en función del régimen de servicio y la modalidad de productividad estructural asignada. La escala aplicable es la que determina a partir de qué índice y en qué cuantía se han de percibir las cantidades correspondientes a cada una de las modalidades.

3. Los elementos que intervienen para el cálculo del ICRES, la fórmula correspondiente y la tabla articulada por escalas retributivas son los que se detallan en el anexo III.

*Artículo 17. Índice Cualificador para la Retribución por Modificaciones en el servicio (ICREM).*

1. El Índice Cualificador para la Retribución por Modificaciones en el servicio (ICREM) establece, mediante una fórmula y la aplicación de unos coeficientes correctores, una especial cualificación 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. Reflejado sobre una tabla, este índice determinará las cantidades que, en periodos de devengo mensual, han de ser abonadas como productividad por actividad extraordinaria en la modalidad del artículo 15.1 d). Su resultado es independiente de la especial cualificación que los horarios de servicio afectados puedan tener por la aplicación del ICRES.

3. Los elementos que intervienen para el cálculo del ICREM, la fórmula correspondiente y la tabla aplicable, son los que se detallan en el anexo IV.

4. El titular de cada órgano con nivel jerárquico de subdirección general establecerá el procedimiento de control pertinente sobre la grabación de este tipo de servicios y su consiguiente retribución, cuando proceda, de forma que se limiten a los estrictamente necesarios.

*Artículo 18. Percepción de la productividad por actividad extraordinaria.*

1. La percepción de cualquiera de las modalidades de productividad por actividad extraordinaria que se describen en el artículo 15 es independiente de la productividad estructural que se perciba por el puesto de trabajo ocupado, sin perjuicio de las limitaciones y exclusiones previstas en el artículo 21 y las condiciones para la percepción de la productividad estructural establecidas en el artículo 14.

También es independiente de la percepción de estas modalidades la retribución de la productividad por objetivos, de acuerdo con lo previsto en el artículo 20 y las peculiaridades de cada régimen de servicio, y sin perjuicio de las limitaciones y exclusiones previstas en el artículo 21.

2. La percepción de productividad en la modalidad prevista en el artículo 15.1 a) por la realización de servicios que reúnan las circunstancias previstas para su retribución específica será compatible con las demás modalidades de productividad por actividad extraordinaria, salvo con la modalidad prevista en el párrafo f) para los buques oceánicos y de altura. No obstante, la retribución bajo la modalidad del párrafo a) no podrá ampararse, en ningún caso, en los aspectos retributivos considerados específicamente en las demás

modalidades, ya sean éstas aplicables o no al régimen de prestación del servicio del potencial perceptor.

La percepción en esta modalidad será incompatible con la retribución por los mismos servicios en la modalidad O2 de productividad por objetivos en los términos expuestos en los artículos 19 y 20, así como con la retribución por sobreesfuerzos para aquel personal que la perciba por estar incluido en los supuestos a que se refiere el artículo 25.

3. La percepción de productividad en la modalidad prevista en el artículo 15.1 d) a través del ICREM, será incompatible con la percepción de la productividad estructural destinada al personal de unidades adscritas a organismos ajenos, así como con la modalidad prevista en el párrafo f) para los buques oceánicos y de altura.

4. La percepción de productividad en la modalidad prevista en el artículo 15.1 e) por la acumulación de cometidos o responsabilidades en el desempeño que reúnan las circunstancias previstas para su retribución, será compatible con cualquiera de las otras modalidades de productividad por actividad extraordinaria. La retribución bajo esta modalidad no podrá ampararse en ningún caso en los aspectos retributivos considerados específicamente en las demás modalidades, ya sean éstas aplicables o no al régimen de servicio del potencial perceptor.

5. La percepción de productividad en la modalidad del artículo 15.1 f) para el personal de los buques oceánicos y de altura será incompatible con las demás modalidades de productividad por actividad extraordinaria, salvo la prevista en el párrafo e) por la acumulación de cometidos o responsabilidades en el desempeño. También será incompatible con la percepción de sobreesfuerzos por superación de la jornada de servicio en el periodo de referencia, prevista en el artículo 23.

6. La percepción de productividad en las modalidades previstas en los párrafos a) y e) del artículo 15.1 requerirá de la propuesta previa de las unidades. La percepción de las restantes modalidades del artículo 15 no requerirá de previa propuesta, retribuyéndose las cantidades correspondientes al personal destinatario a partir del registro de la actividad del servicio y su cuantificación económica a través de las aplicaciones informáticas oportunas.

7. El personal de las Fuerzas Armadas y el personal civil funcionario, incluidos en el ámbito de aplicación, podrán ser perceptores de las modalidades previstas en los párrafos a) y e) del artículo 15.1 en la misma forma y condiciones en que esté previsto para el personal de la Guardia Civil. También serán perceptores de la modalidad prevista en el párrafo f) para el personal embarcado en los buques oceánicos y de altura, cuando realicen los mismos servicios que el personal de la Guardia Civil que sea retribuido en esta modalidad.

#### SECCIÓN 4ª. PRODUCTIVIDAD POR OBJETIVOS

##### Artículo 19. *Modalidades de productividad por objetivos.*

1. La productividad por objetivos es la destinada a retribuir el especial rendimiento en el desempeño de los cometidos, de acuerdo con:

a) La consecución de resultados profesionales vinculados a objetivos preestablecidos, tanto de carácter individual como con referencia a las unidades en que se ha prestado servicio.

b) La realización de servicios con especial relevancia de sus resultados.

c) El especial rendimiento, actividad y dedicación en la realización habitual del servicio, vinculado a la disponibilidad personal para prestarlo durante el periodo de devengo; así como en su caso, el especial interés e iniciativa demostrados.

2. 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 podrá ser semestral o 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.

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 de la modalidad O3 podrá ser mensual, trimestral o cuatrimestral.

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

3. Cuando se establezca un periodo de devengo anual para la retribución de la productividad en las modalidades O1 y O4, 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.

4. 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.

5. El titular de la Jefatura del Mando de Personal determinará 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. El titular de la Jefatura de la Agrupación de Tráfico determinará las cuantías correspondientes a cada una de estas modalidades respecto de su personal dependiente.

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

#### *Artículo 20. Percepción de la productividad por objetivos.*

1. La percepción de cualquiera de las modalidades de productividad por objetivos que se describen en el artículo anterior es independiente de la productividad estructural que se perciba por el puesto de trabajo ocupado, sin perjuicio de las limitaciones y exclusiones previstas en el artículo 21 y las condiciones para la percepción de la productividad estructural establecidas en el artículo 14.

También es compatible la percepción de productividad por objetivos con la compensación por sobreesfuerzos en las modalidades y en las condiciones que para cada régimen de servicio se establecen en el Capítulo III.

2. La propuesta y percepción de productividad en la modalidad O2 será incompatible con la retribución por la modalidad prevista en el artículo 15.1 a) cuando ésta esté amparada en la realización de los mismos servicios específicos que con aquella modalidad se pretenden retribuir.

3. 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.

En todo caso, estará sujeta a propuesta previa la percepción de la productividad por objetivos para quienes resulten acreedores en la modalidad O2.

4. El personal de las Fuerzas Armadas y el personal civil funcionario que estén incluidos en el ámbito de aplicación, podrán ser perceptores de la productividad por objetivos en cualquiera de sus modalidades, con las solas excepciones o adaptaciones que procedan, en su caso, respecto a los elementos de medición de la actividad y el rendimiento, y los parámetros objetivos que resulten aplicables en cada caso en las modalidades O1 y O3.

## SECCIÓN 5ª. DISPOSICIONES COMUNES

### Artículo 21. *Limitaciones y exclusiones.*

1. La percepción de las modalidades de productividad estructural, de las modalidades de productividad por actividad extraordinaria previstas en el artículo 15.1 a) y e), así como de la productividad por objetivos cuyo periodo de devengo sea mensual, se verá reducida proporcionalmente por los días de no disponibilidad registrados en cada mes de devengo, en los siguientes supuestos:

a) Por encontrarse en situación de incapacidad temporal. No obstante, en el caso de que la baja médica se hubiera producido durante la prestación del servicio o como consecuencia del mismo, se percibirá la modalidad de productividad estructural que corresponda al puesto de trabajo que ocupara el primer día del mes de devengo, mientras permanezca en esta situación de no disponibilidad.

b) Por encontrarse en alguna situación distinta a las de activo y reserva, ambas ocupando un puesto de trabajo, o por haber pasado a retiro.

c) Durante el disfrute de licencia por asuntos propios o por estudios.

Cuando la situación de no disponibilidad en los supuestos anteriores, con la excepcionalidad prevista en el párrafo a), abarque todo el periodo de devengo mensual, no se percibirá productividad alguna.

2. Por 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 la cuantía correspondiente al puesto de trabajo que ocupara el primer día del mes en que se inicie el periodo presencial durante los tres primeros meses y el 35% de dicha cuantía a partir de ese periodo, o el importe de la modalidad ERG1 si la cantidad resultante fuera inferior a esta.

3. Cuando se deje de prestar servicio por el disfrute de vacaciones o permisos debidamente autorizados, o por situaciones de embarazo que impidan la prestación del servicio, se percibirá la modalidad de productividad estructural que corresponda al puesto de trabajo que ocupara el primer día del mes de devengo. Si en el disfrute de tales permisos se previera una reducción de las retribuciones a percibir, la productividad estructural se verá reducida en la misma medida.

4. En las modalidades de productividad cuyo periodo de devengo sea trimestral, cuatrimestral, semestral o anual, se percibirán las cuantías correspondientes aplicando, en su caso, la reducción proporcional por los días de no disponibilidad registrados en el periodo, de acuerdo con los supuestos contemplados en el apartado 1.

5. El personal acogido a reducción de jornada que lleve aparejada la disminución correspondiente de sus retribuciones, cualquiera que sea el periodo de devengo, percibirá el complemento de productividad que corresponda, disminuido en la misma proporción.

### CAPÍTULO III

#### **Sobreesfuerzos derivados de la prestación del servicio**

*Artículo 22. Modalidades de compensación por sobreesfuerzos.*

1. 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.

También se compensarán los servicios de carácter extraordinario que supongan un especial esfuerzo por prestarse fuera de la jornada de servicio establecida, según lo dispuesto en la normativa sobre jornada y horario de servicio del personal de la Guardia Civil.

2. De acuerdo con lo previsto en el apartado anterior, las modalidades de compensación por sobreesfuerzos son las siguientes:

- a) Superación de la jornada de servicio en el periodo de referencia.
- b) Realización de servicios de carácter extraordinario.

*Artículo 23. Superación de la jornada de servicio en el periodo de referencia.*

1. La superación de la jornada de servicio, computada en el periodo de referencia previsto, de acuerdo con la normativa que lo regula, 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 y en la forma que se indica en este artículo.

2. El Cómputo para la Retribución de horas de Exceso (CREX) por superación de la jornada de servicio se calculará 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.

3. La retribución por superación de la jornada de servicio será aplicable únicamente al personal cuya jornada semanal sea de treinta y siete horas y media, o el equivalente que corresponda, a partir de aquélla, en función de la disponibilidad personal para prestar servicio.

Para el personal que preste servicio en la modalidad de turnos rotatorios, el cómputo para determinar la superación de la jornada de servicio se llevará a cabo en la forma que se determine por el titular de la Jefatura del Mando de Operaciones.

4. Será retribuable 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.

5. Los elementos considerados para el cálculo, la fórmula correspondiente para determinar las horas de exceso y la forma de obtener el resultado del CREX se detallan en el anexo V.

#### Artículo 24. *Percepción de la compensación por superación de la jornada de servicio.*

1. El periodo de devengo para la retribución del CREX será mensual. Para ello, la fórmula a aplicar para su determinación tomará como referencia periodos de semanas naturales completas en número de cuatro o cinco, según el mes natural a que correspondan en el calendario anual, de modo que las semanas de cada mes serán aquellas que comprendan cada uno de sus jueves.

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

2. La percepción del CREX no requerirá de previa propuesta, retribuyéndose las cantidades resultantes al personal afectado a partir del registro de la actividad del servicio, y su cuantificación económica, a través del SGIR.

3. Por ser retribuidos y tener el carácter de deducible para la determinación de la jornada de servicio y su cómputo horario, los servicios específicos que se presten al amparo de la modalidad de productividad por actividad extraordinaria del artículo 15.1 a), los previstos en la modalidad del párrafo f) del mismo apartado para el personal de los buques oceánicos y de altura, y los servicios de carácter extraordinario a que se refiere el artículo 25, no computarán para determinar, en su caso, la superación de la jornada de servicio en el periodo de referencia.

#### Artículo 25. *Realización de servicios de carácter extraordinario.*

1. 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, por la que se determinan los regímenes de prestación del servicio, y la jornada y horario del personal de la Guardia Civil, en sustitución de los correspondientes descansos en día festivo o descansos singularizados adicionales que hubieran sido generados y no disfrutados.



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

3. Los 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 los servicios a que se refiere el apartado 1 respecto de sus unidades y personal dependiente, y teniendo en cuenta las disponibilidades presupuestarias existentes. En todo caso, la realización de estos servicios no podrá afectar a la duración mínima del descanso semanal ni generar otros sobreesfuerzos por su prestación. La compensación de estos servicios estará supeditada al cumplimiento efectivo de la jornada de referencia.

4. También podrán ser retribuidos como servicios extraordinarios aquellos que se consideren, a propuesta de los jefes de las unidades afectadas, por la especial complejidad, dificultad o penosidad que hubieran concurrido en su prestación durante un periodo temporal limitado. Para estas propuestas, no serán de aplicación las cantidades recogidas en el anexo VII, sino que serán determinadas de acuerdo con los criterios que se fijen por el titular de la Jefatura del Mando de Personal, y de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias existentes.

## CAPÍTULO IV

### Procedimiento de gestión

#### Artículo 26. *Unidades de gestión.*

1. Corresponde al titular de la Jefatura 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 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) Centros Docentes.
- g) Sectores de Tráfico, referido al personal no encuadrado en los Subsectores.
- h) Subsectores de Tráfico.

3. Por razones de eficiencia o derivadas de su peculiar servicio, el titular de la Jefatura del Mando de Personal podrá establecer que otras unidades, análogas a las anteriores, 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 27. *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 serán elevadas a la persona titular de la Dirección General de la Guardia Civil o la persona titular de la Dirección General de Tráfico, según corresponda, quienes, como responsables de los programas de gastos 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 28. *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, 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 el artículo 14.

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 la aplicación informática de gestión 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 29. *Gasto de referencia.*

1. El gasto de referencia es el importe máximo mensual de cada modalidad de productividad estructural, y en su caso, de productividad por actividad extraordinaria, 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. El 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 de productividad estructural 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.

En particular, se asignarán gastos de referencia diferenciados para cada una de las modalidades de productividad estructural que tengan previsto un alcance fijo, y uno

específico para las que su nivel de cobertura tenga alcance variable, diferenciándolas para el personal del régimen de servicio general y del régimen específico, para personal con funciones administrativas y de enseñanza.

El saldo mensual positivo, así como el negativo que, por causas sobrevenidas, se pudiera producir, se acumulará para el mes siguiente de forma independiente y estanca en cada uno de los gastos de referencia antes citados, dentro de un mismo ejercicio económico.

3. El gasto de referencia de cada modalidad se obtendrá aplicando el coeficiente que corresponda a las CVE de cada empleo o nivel de puesto de trabajo y sobre el número de dotaciones del catálogo de la unidad, de acuerdo con su alcance retributivo, según se establece en los anexos I y II.

Para aquellas modalidades que tengan previsto un alcance variable, el gasto de referencia se fijará en función de las dotaciones y características de los puestos de trabajo de cada unidad, conforme a los créditos disponibles.

4. Las cantidades asignadas como gastos de referencia en cualquier modalidad podrán ser modificadas por el titular de la Jefatura del Mando de Personal en función de la disponibilidad presupuestaria.

5. El titular de la Jefatura del Mando de Personal podrá descentralizar los gastos de referencia que se establezcan, correspondientes a las diferentes modalidades de productividad por actividad extraordinaria, de productividad por objetivos y para retribuir por la realización de servicios de carácter extraordinario, en la medida en que resulte necesario para optimizar la gestión y facilitar la operatividad de las unidades afectadas.

6. 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 30. *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.*

Por la Jefatura de Servicios Técnicos se realizarán 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 general, se continuarán percibiendo los incentivos al rendimiento correspondientes a los periodos de devengo anteriores, sin que le sean aplicables las modificaciones introducidas por esta norma.

Del mismo modo, a cualquier regularización que proceda realizar sobre los incentivos al rendimiento que debieran haberse percibido conforme a la orden general anterior, con el límite temporal legalmente previsto, no le serán de aplicación las modificaciones introducidas por esta orden general.

*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 12/2014, de 23 de diciembre, 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 incluye un nuevo párrafo 7º a la letra f) del artículo 3, con la siguiente redacción:

«7º. Realizar un servicio de carácter extraordinario que, como tal, sea compensado económicamente, y con carácter general, todos aquellos servicios que sean considerados una actividad extraordinaria y, como tales, expresamente retribuidos, de acuerdo con lo que se determine en la normativa de incentivos al rendimiento».

Dos. 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».

Tres. 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 la periodicidad que se determine, 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».

Cuatro. 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.»

Cinco. 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».

Seis. 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 serán deducibles a efectos de cómputo horario, al igual que el descanso al que sustituye. 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».

Siete. Se introduce un nuevo apartado 5 en el artículo 25, 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, 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».

Ocho. 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.»

Nueve. El segundo párrafo del apartado 2 del artículo 52, queda redactado del siguiente modo:

«La duración de la jornada de trabajo del personal del Grupo de Acción Rápida y de los especialistas de los Grupos de Reserva y Seguridad (GRS) y del Escuadrón de Caballería será de cuarenta horas semanales de servicio en el periodo de referencia de un cuatrimestre. Durante un máximo de una semana al mes para cada uno de sus componentes, dicha jornada de trabajo 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.»

Diez. 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».

Once. El apartado c) 2 del Anexo I, 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).»

Doce. El apartado f) de la Disposición adicional primera queda redactado del siguiente modo:

«f) Los Jefes de Estudios del Centro Universitario de la Guardia Civil (CUGC) y de los centros docentes de formación, perfeccionamiento y altos estudios profesionales, no comprendidos en los apartados anteriores y que ocupan vacante de libre designación conforme a lo dispuesto en el artículo 3.2 b) de la Orden INT/1176/2013, de 25 de junio.»

Trece. El apartado d) 1 del Anexo I, queda redactado del siguiente modo:

«Especialistas de la Unidad Especial de Intervención; de las Unidades Aéreas; de los Grupos de Helicópteros, Aviones, Material o Instrucción y Adiestramiento del Servicio Aéreo, del Grupo de Acción Rápida, de los Grupos de Reserva y Seguridad y del Escuadrón de Caballería.»

Catorce. El apartado e) del Anexo I, 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)»

Quince. El apartado h) del Anexo I, 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 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. *Referencias.*

Todas las referencias que la Orden General número 11, de 23 de diciembre de 2014, 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 “jornada de servicio”.

Disposición final tercera. *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 cuarta. *Entrada en vigor.*

Esta orden general entrará en vigor el día X de XXXXX de 2021.

Madrid, \_\_\_ de diciembre de 2020. La Directora General de la Guardia Civil, María Gámez Gámez.





**ANEXO I****CUANTÍAS VINCULADAS AL EMPLEO (CVE) PARA LA DETERMINACIÓN DEL IMPORTE DE LAS MODALIDADES DE PRODUCTIVIDAD ESTRUCTURAL**

<b>NIVEL PUESTO DE TRABAJO</b>	<b>EMPLEO</b>	<b>CVE</b>
29	Coronel	875,00 €
28	Teniente coronel	838,00 €
28	Funcionario/a	837,00 €
27	Comandante	801,00 €
27	Funcionario/a	800,00 €
26	Funcionario/a	702,00 €
25	Capitán	624,00 €
24	Teniente	587,00 €
24	Funcionario/a	586,00 €
23	Alférez	587,00 €
23	Suboficial mayor	555,00 €
22	Subteniente	525,00 €
22	Brigada	525,00 €
22	Funcionario/a	513,00 €
20	Sargento primero	447,00 €
20	Sargento	447,00 €
20	Cabo mayor	445,00 €
20	Funcionario/a	443,00 €
19	Cabo primero	427,00 €
19	Cabo	427,00 €
18	Funcionario/a	398,00 €
17	Guardia civil	379,00 €
17	Guardia alumno	379,00 €
17	Funcionario/a	375,00 €
16	Funcionario/a	353,00 €
15	Funcionario/a	330,00 €
14	Funcionario/a	308,00 €

## 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
<b>Personal del régimen general del servicio</b>	
<b>ERG1</b>	Personal del régimen general (ICRES menor o igual a 10) (En revisión)
<b>ERG2</b>	Personal del régimen general (ICRES mayor de 10) (En revisión)
<b>ERG3</b>	Personal de todos los empleos del régimen general con rendimiento extraordinario, y especial interés e iniciativa.
<b>ERG4</b>	Personal de todos los empleos del régimen general con rendimiento extraordinario, y especial interés e iniciativa.
<b>ERG5</b>	Suboficiales del régimen general con rendimiento extraordinario, y especial interés e iniciativa.
<b>Personal con funciones administrativas</b>	
<b>EFA1</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Personal con funciones administrativas que realiza una jornada de servicio de treinta y siete horas y media semanales.</li> <li>2. Especialistas 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.</li> <li>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.</li> </ol>
<b>EFA2</b>	Personal con funciones administrativas que realiza una jornada de servicio autorizada de cuarenta horas semanales.
<b>EFA3</b>	<del>Especialistas de las Intervenciones de Armas y Explosivos de la estructura periférica.</del>
<b>Personal cualificado de apoyo a la dirección</b>	
<b>EAD1</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jefe del Área Operaciones de la Jefatura de la Agrupación de Tráfico.</li> <li>2. Jefes de Plana Mayor de Zona/Comandancia y de Comandancia.</li> </ol>

MODALIDADES	PERSONAL PERCEPTOR
	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	Personal de la Secretaría de Despacho de la persona titular de la Dirección General.
EAD3	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. Subdirecciones Generales. 8. Personal del Estado Mayor de la Dirección Adjunta Operativa del Mando de Operaciones. 9. Personal de la Unidad de Coordinación de Ciberseguridad Estudios y Análisis de la Dirección Adjunta Operativa. 10. Personal de la Asesoría Jurídica del Órgano Central.
EAD4	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

MODALIDADES	PERSONAL PERCEPTOR
	costas y fronteras (CECORVIGMAR).
EAD5	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <del>Oficiales de la Sala de Operaciones y Servicios de la Dirección General.</del></li> <li>2. Jefes de Plana Mayor de Compañía.</li> <li>3. Jefe de la Plana Mayor de la Jefatura Fiscal y Aeropuerto (Barajas) y de Plana Mayor de Unidad Fiscal y Seguridad Portuaria o Aeroportuaria.</li> <li>4. Jefe de Plana Mayor de Servicio Marítimo Provincial.</li> <li>5. Jefes de Plana Mayor de Subsector de Tráfico.</li> <li>6. Oficiales encuadrados en los Servicios del Órgano Central con una jornada semanal de cuarenta horas y que no estén incluidos en otras modalidades.</li> <li>7. 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.</li> <li>8. 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.</li> <li>9. 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.</li> <li>10. 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.</li> <li>11. Suboficiales mayores y cabos mayores con una jornada semanal de cuarenta horas y que no estén incluidos en otras modalidades.</li> <li>12. Personal de la Sala de Operaciones y Servicios de la Dirección General con una jornada semanal de cuarenta horas.</li> <li>13. 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.</li> <li>14. Personal cualificado de apoyo a la dirección no incluido en otras modalidades.</li> </ol>

MODALIDADES	PERSONAL PERCEPTOR
<b>Personal con funciones de enseñanza</b>	
<b>EFE1</b>	Profesores, instructores y monitores de los centros docentes, con jornada de treinta y siete horas y media semanales.
<b>EFE2</b>	Profesores, instructores y monitores de los centros docentes, con jornada de cuarenta horas semanales.
<b>EFE3</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jefes de Estudios de los Centros Docentes <b>y del Centro Universitario de la Guardia Civil.</b></li> <li>2. Profesores de la Academia de Oficiales <b>y del Centro Universitario de la Guardia Civil.</b></li> </ol>
<b>Personal con funciones de mando (empleo de cabo o superior)</b>	
<b>EFM1</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jefes de Zona/Comandancia.</li> <li>2. Jefes de Comandancia.</li> <li>3. Jefes de Sector de Tráfico.</li> <li>4. Jefes de Compañía territorial.</li> <li>5. Jefes de Subsector de Tráfico.</li> <li>6. Jefes de Destacamento de Tráfico.</li> <li>7. Comandantes de Puesto Principal y Ordinario.</li> </ol>
<b>EFM2</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Directores de Centro Docente.</li> <li>2. <b>Director y Director Ejecutivo del Centro Universitario de la Guardia Civil.</b></li> <li>3. <b>Jefes de Servicio.</b></li> <li>4. Jefe de la Agrupación de Reserva y Seguridad (ARS).</li> <li>5. Jefe de la Unidad de Acción Rural (UAR).</li> <li>6. Jefe de la Unidad Especial de Intervención (UEI).</li> <li>7. Jefe del Grupo de Acción Rápida (GAR).</li> <li>8. Jefes de Grupo de Reserva y Seguridad (GRS).</li> <li>9. <b>Jefes de las Jefaturas funcionales de Zona/Comandancia y Comandancia.</b></li> <li>10. <b>Jefes de Seguridad de Edificios, de Seguridad Penitenciaria y de Apoyo Logístico de la UPROSE.</b></li> <li>11. <b>Inspectores de Servicios de Sector de Tráfico.</b></li> </ol>

MODALIDADES	PERSONAL PERCEPTOR
	<p>12. Oficiales de la Unidad Especial de Intervención (UEI).</p> <p>13. Oficiales del Grupo de Acción Rápida (GAR).</p> <p>14. <del>Oficiales de Grupo de Reserva y Seguridad (GRS) y del Escuadrón de Caballería de la ARS.</del></p> <p>15. <del>Jefe de la Unidad Orgánica de Policía Judicial (UOPJ) de Comandancia.</del></p> <p>16. <del>Jefe del Grupo de Información de Comandancia (GIC), excepto las del País Vasco y Cataluña.</del></p> <p>17. Jefe de la Unidad de Seguridad del Cuartel OTAN.</p> <p>18. Jefe del Escuadrón de Caballería de la ARS.</p> <p>19. Jefe de Unidad Fiscal y Seguridad Portuaria o Aeroportuaria.</p> <p>20. <del>Jefes de Unidad, Sección o Destacamento de Seguridad aeroportuaria y portuaria.</del></p> <p>21. <del>Jefes de Unidad, Sección o Destacamento Fiscal y de Fronteras.</del></p> <p>22. <del>Jefes de Compañía Fiscal y de Fronteras.</del></p> <p>23. Jefes de Compañía de Plana Mayor.</p> <p>24. Jefes de Compañía de Protección y Seguridad.</p> <p>25. Jefes de Compañía de Transportes del Servicio de Material Móvil.</p> <p>26. Jefes de los Grupos Marítimos y de los Servicios Marítimos Provinciales.</p> <p>27. <del>Jefe del Centro de Coordinación Regional de Canarias.</del></p> <p>28. <del>Jefe del Centro de Coordinación del Estrecho de Gibraltar, mar de Alborán y aguas adyacentes.</del></p> <p>29. Comandantes de Puesto Fiscal.</p> <p>30. Jefes de Unidad de Seguridad Ciudadana de Comandancia (USECIC).</p> <p>31. Jefes de Sección de Montaña (SEREIM).</p> <p>32. Jefes de Grupo de Montaña (GREIM).</p> <p>33. Jefes de Equipo de Montaña (EREIM).</p> <p>34. <del>Jefe de la Unidad de Reconocimiento del Subsuelo.</del></p>
EFM3	<p>1. <del>Jefes de Servicio.</del></p> <p>2. <del>Jefes de las Jefaturas funcionales de Zona/Comandancia y</del></p>

MODALIDADES	PERSONAL PERCEPTOR
	<p><del>Comandancia.</del></p> <p><del>3. Inspectores de Servicios de Sector de Tráfico.</del></p> <p>4. Segundos Jefes de Sector/Subsector de Tráfico.</p> <p>5. Oficiales de la Unidad Técnica de Policía Judicial (UTPJ).</p> <p>6. Oficiales del Servicio de Criminalística (SECRIM).</p> <p>7. Oficiales de la Unidad Orgánica de Policía Judicial (UOPJ) de Comandancia.</p> <p>8. Oficiales del Grupo de Información de Comandancia (GIC), excepto País Vasco, Navarra y Cataluña.</p> <p><del>9. Jefe de la Unidad Orgánica de Policía Judicial (UOPJ) de Comandancia.</del></p> <p>10. Jefe de la Sección de Policía Judicial de la Zona de Cataluña.</p> <p>11. Jefe de la Sección de Información de Zona (SIZ), excepto País Vasco, Navarra y Cataluña.</p> <p><del>12. Jefe del Grupo de Información de Comandancia (GIC), excepto las del País Vasco y Cataluña.</del></p> <p>13. Oficiales de la Unidad Central Operativa de Medio Ambiente (UCOMA) de la Jefatura del SEPRONA.</p> <p>14. Oficiales Adjuntos de Compañía territorial.</p> <p>15. Comandantes de Puesto Auxiliar.</p> <p>16. Jefes de Área de Puesto Principal.</p> <p>17. Jefes de Equipo territorial de Policía Judicial (ETPJ) de Comandancia.</p> <p>18. Oficiales de la Sección de SEPRONA de Comandancia.</p> <p>19. Jefe de la Oficina Técnica de SEPRONA de Comandancia.</p> <p>20. Jefes de Equipo de Protección de la Naturaleza (EPRONA) de Comandancia.</p> <p>21. Jefe del Grupo Central de Investigación de la Agrupación de Tráfico (GIAT).</p> <p>22. Segundos Jefes de Unidad de Seguridad Ciudadana de Comandancia (USECIC).</p>
EFM4	<p>1. Oficiales de la Unidad de Policía Judicial de Zona (UPJZ) y de la Sección de Policía Judicial de la Zona de Cataluña.</p> <p><del>2. Oficiales de la Unidad Orgánica de Policía Judicial (UOPJ) de</del></p>

MODALIDADES	PERSONAL PERCEPTOR
	<p><del>Comandancia.</del></p> <p><del>3. Jefes de Equipo territorial de Policía Judicial (ETPJ) de Comandancia.</del></p> <p>4. Oficiales de la Sección de Información de Zona (SIZ), excepto País Vasco, Navarra y Cataluña.</p> <p><del>5. Oficiales del Grupo de Información de Comandancia (GIC), excepto las del País Vasco y Cataluña.</del></p> <p><del>6. Oficiales de la Unidad Central Operativa de Medio Ambiente (UCOMA) de la Jefatura del SEPRONA.</del></p> <p><del>7. Oficiales de la Sección de SEPRONA de Comandancia.</del></p> <p><del>8. Jefes de Equipo de Protección de la Naturaleza (EPRONA) de Comandancia.</del></p> <p><del>9. Jefe del Grupo Central de Investigación de la Agrupación de Tráfico (GIAT).</del></p> <p>10. Oficiales pilotos de los Grupos de Helicópteros, Aviones, Material e Instrucción y Adiestramiento del Servicio Aéreo.</p> <p>11. Oficiales pilotos de los Sectores y Unidades Aéreas.</p> <p>12. Oficiales del órgano central del Servicio de Desactivación de Explosivos y Defensa NRBQ.</p> <p>13. Jefes de los Grupos de Especialistas en Desactivación de Artefactos Explosivos y de naturaleza NRBQ (GEDEX).</p> <p>14. Jefe de la Unidad de Actividades Subacuáticas (UAS).</p> <p>15. Jefe del Grupo Central de Actividades Subacuáticas (GRUCEAS).</p> <p>16. Jefes de Grupo de Especialistas en Actividades Subacuáticas (GEAS).</p> <p><del>17. Jefe de Centro Operativo de Servicios (COS) de Comandancia.</del></p>
EFM5	<p>1. Jefes de Plana Mayor de Zona.</p> <p>2. Oficiales de Sección de Plana Mayor de Zona.</p> <p>3. Oficiales de Intervención de Armas y Explosivos de Zona.</p> <p>4. Jefes de las Intervenciones de Armas y Explosivos de Comandancia.</p> <p>5. Jefes de las Intervenciones de Armas y Explosivos ordinarias y especiales.</p> <p>6. Jefes de Sección encuadrada en Compañía.</p>



MODALIDADES	PERSONAL PERCEPTOR
	<p>7. Oficiales Adjuntos de Compañía no territorial.</p> <p>8. <del>Jefe de Centro Operativo de Servicios (COS) de Comandancia.</del></p> <p>9. Jefes de Unidad, Sección o Destacamento de Seguridad <del>aeroportuaria, —portuaria,</del> penitenciaria, de edificio, de acuartelamiento o de instalación.</p> <p><del>10. Jefes de Unidad, Sección o Destacamento Fiscal.</del></p> <p>11. Jefes de Patrulla Fiscal Territorial (PAFIF).</p> <p>12. Jefes de Núcleo de Reserva.</p> <p>13. Jefes de Núcleo de Servicios.</p> <p><del>14. Oficiales de Grupo de Reserva y Seguridad (GRS) y del Escuadrón de Caballería de la ARS.</del></p> <p>15. Oficiales Grupo Material Servicio Aéreo.</p> <p>16. Jefe de la Unidad Cinológica Central del Servicio Cinológico y Remonta.</p> <p>17. Jefes de Grupo Cinológico de Zona.</p> <p>18. Jefes de Grupo Cinológico de Comandancia.</p> <p>19. Jefe de Patrulla de Protección de la Naturaleza (PACPRONA, PAPRONA).</p> <p>20. Jefe de Destacamento de Protección de la Naturaleza (DEPRONA).</p> <p>21. Oficiales de Servicio Marítimo Provincial o Destacamento Marítimo</p> <p>22. Segundo Jefe de la Unidad de Seguridad del Cuartel OTAN.</p> <p>23. Jefes de Centro Regional de Vigilancia Marítima de Costas y Fronteras.</p> <p>24. Oficiales del Centro de Coordinación Regional de Canarias <del>(CCRC).</del></p> <p><del>25. Oficiales del Centro de Coordinación del Estrecho de Gibraltar, mar de Alborán y aguas adyacentes.</del></p> <p>26. Jefes de Centro de Cooperación Policial y Aduanera (CCPA).</p> <p>27. Jefes de Centro de Cooperación policial (CCP).</p> <p>28. Jefes de Destacamento de Material Móvil.</p> <p>29. Jefes de Grupo de Apoyo en Tecnologías de la Información (GATI).</p>

MODALIDADES	PERSONAL PERCEPTOR
	30. Jefes de Destacamento del Servicio de Armamento y Equipamiento Policial de Comandancia. 31. Jefes de unidad de cualquier empleo, no incluidos anteriormente ni perceptores de otra modalidad específica. 32. Segundo Jefe de Centro Operativo de Servicios (COS) de Comandancia. 33. Segundos Jefes de Unidad de cualquier empleo, no incluidos anteriormente ni perceptores de otra modalidad específica.
<b>Personal con funciones de investigación policial</b>	
<b>EIP1</b>	1. Especialistas de unidades centrales de la Jefatura de Información, Oficiales incluidos. 2. Especialistas de unidades periféricas de Información del País Vasco, Navarra y Cataluña, Oficiales incluidos.
<b>EIP2</b>	1. Especialistas de la Unidad Central Operativa (UCO), oficiales incluidos. 2. Personal de los Equipos Contra el Crimen Organizado (ECO), incluidos sus jefes. 3. Especialistas del Servicio de Asuntos Internos (SAI), oficiales incluidos.
<b>EIP3</b>	1. Especialistas del Servicio de Criminalística. 2. Especialistas de la Unidad Técnica de Policía Judicial.
<b>EIP4</b>	1. Especialistas de la Sección de Información de Zona (SIZ). 2. Especialistas del Grupo de Información de Comandancia (GIC). 3. Especialistas de la Unidad de Policía Judicial de Zona (UPJZ). 4. Especialistas de la Unidad Orgánica de Policía Judicial (UOPJ) de Comandancia. 5. Especialistas de los Laboratorios de Zona y Comandancia. 6. Especialistas de la Unidad Central Operativa de Medio Ambiente (UCOMA) de la Jefatura del SEPRONA. 7. Especialistas de Equipo del SEPRONA de 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).

MODALIDADES	PERSONAL PERCEPTOR
	9. Personal del Equipo de Reconstrucción de Accidentes de la Agrupación de Tráfico (ERAT) y del Departamento de Investigación y Reconstrucción de Accidentes (DIRAT).
EIP5	1. Personal del Área de Investigación de los Puestos Principales. 2. Personal de las Oficinas de Análisis e Investigación Fiscal (ODAIFI) y Oficina de Análisis e Investigación de Seguridad Aeroportuaria (ODAIISA). 3. Personal de los equipos funcionales ROCA.
<b>Personal de unidades singulares operativas</b>	
ESO1	1. Especialistas de la Unidad Especial de Intervención (UEI). 2. Especialistas del Grupo de Acción Rápida (GAR). 3. Especialistas de la Agrupación de Reserva y Seguridad (ARS).
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	1. Personal de la Unidad Central Operativa de Desactivación de Artefactos Explosivos y de naturaleza NRBQ (UCODEX). 2. Personal de la Unidad Técnica NRBQ. 3. Personal de Grupo de Especialistas en Desactivación de Artefactos Explosivos y de naturaleza NRBQ (GEDEX). 4. Personal 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	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 sistemas de misión del Grupo Aviones del Servicio

MODALIDADES	PERSONAL PERCEPTOR
	Aéreo.
ESO5	<del>1. Personal de los Grupos de Reserva y Seguridad (GRS) de la ARS.</del> <del>2. Personal del Escuadrón de Caballería de la ARS.</del> <del>3. Personal de la Unidad de Reconocimiento del Subsuelo de la ARS.</del> <del>4. Personal especialista del órgano central del Servicio de Montaña, de la Unidad Especial de Montaña y del Centro de Adiestramientos Específicos de Montaña (CAEM).</del> <del>5. Personal de Sección de Montaña (SEREIM).</del> <del>6. Personal de Grupo de Montaña (GREIM).</del> <del>7. Personal de Equipo de Montaña (EREIM).</del> 8. Personal de la Unidad Cinológica Central del Servicio Cinológico y Remonta. 9. Personal de Grupo Cinológico de Zona. 10. Personal de Grupo Cinológico de Comandancia.
<b>Personal de unidades singulares de apoyo</b>	
ESA1	Personal técnico del Mando de Apoyo y de otros órganos centrales con cometidos equivalentes, que realicen una jornada autorizada de cuarenta horas semanales.
ESA2	1. Especialistas de Grupo de Apoyo en Tecnologías de la Información (GATI). 2. Conductores de Destacamento del Servicio de Material Móvil.
ESA3	Conductores de la Sección de Transporte del Servicio de Material Móvil.
<b>Personal de unidades adscritas a organismos ajenos</b>	
EPA1	Personal de la Unidad 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) <sup>1</sup>				Alcance (% de CPT) <sup>2</sup>
	Tramo 1	Tramo 2	Tramo 3	Total	
Personal del régimen general					
ERG1	--	44 13	--	44 13	100
ERG2	--	49 22	--	49 22	100
ERG3	--	49	--	49	Variable
ERG4	--	63	--	63	Variable
ERG5	--	63	--	63	<del>33</del> Variable
<p>Todo el personal percibirá productividad en alguna de las modalidades <b>ERG1</b> o <b>ERG2</b> en función de que el resultado mensual de su <b>ICRES</b> sea igual o inferior a diez, o superior a esta cifra, respectivamente. <b>(En revisión y en consonancia con lo que se resuelva en el ANEXO III por el Mando de Personal)</b>.</p> <p>Si fuera propuesto para su percepción en las modalidades <b>ERG3</b>, <b>ERG4</b> o <b>ERG5</b> dejará de percibir en el mes de referencia la <b>ERG1</b> o <b>ERG2</b>, con independencia del resultado del <b>ICRES</b> y el <b>CREX</b> que le corresponda. Las propuestas señaladas no podrán ser superiores a cuatro por año ni a ocho por año para el personal de la Agrupación de Tráfico.</p> <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"> <li>Personal de los Equipos de Atestados de la Agrupación de Tráfico, modalidad <b>ESO3</b>.</li> <li>Personal de las restantes unidades, modalidad <b>ESO5</b>, salvo que le corresponda una modalidad con cuantía superior en el régimen general.</li> </ul>					
Personal con funciones administrativas	Tramo 1	Tramo 2	Tramo 3	Total	Alcance
EFA1	--	44 13	--	44 13	100
EFA2	30	20	13	63	Variable
<del>EFA3</del>	<del>30</del>	<del>20</del>	<del>13</del>	<del>63</del>	<del>30</del>
<p>El personal al que no le corresponda percibir la modalidad <b>EFA2</b> y <b>EFA3</b> por el alcance asignado o por no completar la jornada de <b>servicio</b> prevista, percibirá productividad en la modalidad <b>EFA1</b>, pasando a ser su jornada de <b>servicio</b> 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	<del>45</del> 17	<del>73</del> 75	100

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

<sup>2</sup> **Alcance** de la modalidad a efectos retributivos en porcentaje sobre las dotaciones del catálogo de puestos de trabajo del personal a que va dirigida.

<b>EAD4</b>	30	25	14	69	100
<b>EAD5</b>	30	<del>20</del> 21	<del>13</del> 14	<del>63</del> 65	100
El personal al que no le corresponda percibir alguna de estas modalidades por no completar la jornada de <b>servicio</b> prevista, percibirá productividad en la modalidad <b>EFA1</b> , pasando a ser su jornada de <b>servicio</b> semanal de treinta y siete horas y media.					
<b>Personal con funciones de enseñanza</b>	<b>Tramo 1</b>	<b>Tramo 2</b>	<b>Tramo 3</b>	<b>Total</b>	<b>Alcance</b>
<b>EFE1</b>	--	<del>11</del> 13	--	<del>11</del> 13	100
<b>EFE2</b>	30	20	13	63	Variable
<b>EFE3</b>	30	25	14	69	<del>80</del> 100
El personal al que no le corresponda percibir alguna de las modalidades <b>EFE2</b> y <b>EFE3</b> por el nivel de cobertura asignado o por no completar la jornada de <b>servicio</b> prevista, percibirá productividad en la modalidad <b>EFE1</b> , pasando a ser su jornada de <b>servicio</b> semanal de treinta y siete horas y media.					
<b>Personal con funciones de mando</b>	<b>Tramo 1</b>	<b>Tramo 2</b>	<b>Tramo 3</b>	<b>Total</b>	<b>Alcance</b>
<b>EFM1</b>	30	39	20	89	100
<b>EFM2</b>	30	30	19	79	100
<b>EFM3</b>	30	27	<del>16</del> 17	<del>73</del> 74	100
<b>EFM4</b>	30	25	<del>14</del> 15	<del>69</del> 70	100
<b>EFM5</b>	30	20	<del>13</del> 15	<del>63</del> 65	100
<b>Personal con funciones de investigación policial</b>	<b>Tramo 1</b>	<b>Tramo 2</b>	<b>Tramo 3</b>	<b>Total</b>	<b>Alcance</b>
<b>EIP1</b>	30	39	20	89	100
<b>EIP2</b>	30	36	19	85	100
<b>EIP3</b>	30	<del>27</del> 28	<del>16</del> 17	<del>73</del> 75	100
<b>EIP4</b>	30	<del>25</del> 27	<del>14</del> 16	<del>69</del> 73	100
<b>EIP5</b>	30	<del>20</del> 22	<del>14</del> 13	<del>64</del> 65	100
<b>Personal de unidades singulares operativas</b>	<b>Tramo 1</b>	<b>Tramo 2</b>	<b>Tramo 3</b>	<b>Total</b>	<b>Alcance</b>
<b>ESO1</b>	30	30	13	73	100
<b>ESO2</b>	30	27	12	69	100
<b>ESO3</b>	--	<del>52</del> 53	<del>14</del> 12	<del>63</del> 65	100
<b>ESO4</b>	30	<del>20</del> 23	<del>14</del> 12	<del>64</del> 65	100
<b>ESO5</b>	--	<del>35</del> 39	<del>10</del> 11	<del>45</del> 50	100
El personal encuadrado en la modalidad <b>ESO5</b> que realice en el periodo de devengo más de doce					

servicios de prestación combinada pasará, en dicho periodo, a percibir la modalidad **ESO3**.

El personal al que no le corresponda percibir alguna de estas modalidades por el nivel de cobertura asignado o por no completar, en su caso, la jornada de **servicio** prevista, podrá percibir productividad en las modalidades **ERG1 o ERG2**, en función del resultado mensual de su ICRES. **(En revisión)**

Personal de unidades singulares de apoyo	Tramo 1	Tramo 2	Tramo 3	Total	Alcance
<b>ESA1</b>	30	28	<del>13</del> 17	<del>74</del> 75	<del>88</del> variable
<b>ESA2</b>	--	35	10	45	100
<b>ESA3</b>	--	35	10	45	<del>30</del> variable

El personal al que no le corresponda percibir alguna de estas modalidades por el nivel de cobertura asignado o por no completar, en su caso, la jornada de **servicio** prevista, podrá percibir productividad en las modalidades **ERG1 o ERG2**, en función del resultado mensual de su ICRES. **(En revisión)**

<b>EPA1</b>	Según procedimiento previsto en la unidad	100
<b>EPA2</b>	Según procedimiento previsto en la unidad	100

## ANEXO III

### ÍNDICE CUALIFICADOR PARA LA RETRIBUCIÓN POR DETERMINADOS SERVICIOS (ICRES)

EN CONSTRUCCIÓN





## 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.

~~— por personal con funciones de mando, como consecuencia de una modificación necesaria en la propia planificación del servicio, sea o no por servicios asignados por el superior jerárquico, que supone una alteración en el descanso semanal del afectado.~~

~~— por el resto del personal, 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.

~~— por personal con funciones de mando, en un servicio asignado por el superior jerárquico para ser expresamente realizado por el citado personal, como consecuencia de una modificación necesaria sobre el servicio previamente nombrado, que no afecte a su descanso semanal.~~

~~— por el resto del personal, 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:

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

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

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

La tabla aplicable para determinar la cuantía ~~mensual a retribuir~~ para la retribución de la productividad por actividad extraordinaria en la modalidad prevista en el artículo 15.1 d), a través del ICREM, según el ~~ICREM resultante~~ 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 €
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

### 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 trabajo consideradas.
- **HPS.** Número total de horas de servicio prestadas en el periodo de las semanas de trabajo 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 trabajo 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 retribuíbles 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 se establece en la normativa que regula los regímenes de prestación del servicio, y la jornada y horario del personal de la Guardia Civil.

### ~~4. Calendario anual con los periodos de semanas de trabajo considerados para cada mes de devengo, a efectos de cálculo del CREX.~~

~~Se incluyen a continuación los calendarios correspondientes a los años 2021 a 20XX, con la representación ordinal de las semanas de cada uno de ellos que corresponden para cada mes de devengo, a los efectos de cálculo de las horas de~~

**ANEXO VI****RETRIBUCIÓN POR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO EN BUQUES OCEÁNICOS Y DE ALTURA DE LA GUARDIA CIVIL**

El personal que preste servicio en los buques oceánicos y de altura de la Guardia Civil 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, será retribuido con las cuantías diarias que, para cada caso, se señalan a continuación.

**PRESTACIÓN DEL SERVICIO EN 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 €
Contra maestre 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 €

**PRESTACIÓN DEL SERVICIO EN 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 de Marinero Tripulación operativa	35 €	75 €
Cocinero	35 €	75 €



**ANEXO VII****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 25.1 será retribuida en las cuantías, por empleos, que se señalan a continuación:

<b>EMPLEO</b>	<b>IMPORTE POR SERVICIO</b>
Subteniente Brigada Sargento primero Sargento	96€
Cabo primero Cabo	88€
Guardia civil Guardia alumno	80€