

PRODUCTIVIDAD POR OBJETIVOS

Las Asociaciones profesionales representativas firmantes de este escrito, **AUGC, AEGC UnionGC e IGC, que suman 10 de los 15 vocales que actualmente forman parte del Consejo de la Guardia Civil**, pertenecientes a las asociaciones, hemos conocido una petición de otras tres asociaciones representativas, en la que se solicita que se realice un cambio de criterio en el pago de la productividad por objetivos, que se abona en el mes de diciembre. Justifican esta petición en un supuesto argumento jurídico, aludiendo a las responsabilidades de cada puesto de trabajo, para afirmar que, a mayor empleo ostentado en el Cuerpo, proporcionalmente se debe asignar un montante superior por este complemento retributivo.

Sin embargo, la citada argumentación no resulta demasiado entendible desde un punto de vista organizativo, ya que tiene difícil encaje pretender justificar que, por ser una organización jerarquizada, el superior debe cobrar más productividad que el subordinado, cuando el citado complemento retributivo de incentivos al rendimiento, como de hecho se encuentra regulado en la normas aplicables al funcionariado, **no remunera el ejercicio del mando, el cual ya va incluido en otros complementos, sino que retribuye el especial rendimiento, la actividad y dedicación extraordinarias y el interés o iniciativa con que se desempeñen los puestos de trabajo**. Marco legal que tiene su trasposición en el artículo 5 de la Orden General de la Guardia Civil, número 12/2014, que regula los incentivos al rendimiento.

Constantemente, estas asociaciones se amparan en un concepto tan genérico y que abarca aspectos tan diferentes como es el concepto de la “responsabilidad” para reclamar una mayor parte del presupuesto destinado al abono de la productividad, sin embargo, nadie aclara en que consiste esa responsabilidad que, si se paga, también debe definirse claramente, para ser exigida.

Como dato cuantitativo y porcentual queremos repetir aquí, los que ya le hemos hecho llegar en **reuniones bilaterales y Plenos del Consejo**, y que son los siguientes:

-Las escalas de Oficiales representan aproximadamente el 4,31% de la plantilla, y reciben, también de forma aproximada, el 16,67 % del montante total dedicado a incentivos al rendimiento.

-La escala de Suboficiales representa aproximadamente el 8,62% de la plantilla, y reciben aproximadamente el 22,90 % del montante dedicado a incentivos al rendimiento.

-La escala de Cabos y Guardias representa de forma aproximada el 87,07 % de la plantilla, y percibe el 60,43% del montante de productividad.

Con estas cifras queda absolutamente claro, que **un complemento, que no retribuye el ejercicio del mando, es percibido en un tanto por ciento muy elevado por éstos, de forma sistemática**.

Tenemos que poner de manifiesto que ese indefinido concepto de responsabilidad, en la Guardia Civil, que asociaciones que aglutina exclusivamente a mandos, intentan justificar para ser mejor retribuidos, la asume en innumerables ocasiones la base del Cuerpo. Nos referimos a los 55.000 guardias civiles encuadrados en el régimen general de servicio, o sea, los que realizan servicios operativos, y que mayoritariamente pertenecen a la Escala de Cabos y Guardias y en una pequeña proporción a la de Suboficiales. Los cuales prestan servicio las 24 horas del día sin contar con la presencia de superiores en innumerables ocasiones, y por ello, asumen esa responsabilidad, que no les es retribuida y que se asocia interesadamente por las asociaciones autodenominadas “de mandos” exclusivamente al ejercicio del mismo.

Al ser las escalas que conforman la base del Cuerpo las que más actuaciones frente al ciudadano protagonizan, son las que tienen que dar explicaciones y asumir esa “**responsabilidad real**” si la actuación no ha sido correcta, bien ante los tribunales, o bien ante la cadena de mando. *Si la Guardia Civil abona esa responsabilidad según el empleo, ¿No deberían ser quienes cobran por ella quienes sufran las consecuencias, muchas veces negativas derivadas de la misma?*

La responsabilidad como mando se retribuye en otros conceptos en nómina, como ya hemos dicho al principio, pero la responsabilidad real que deriva, en muchas ocasiones, con consecuencias muy negativas para quienes realizan exclusivamente, servicios operativos, como pueden ser la propia integridad física o la propia vida, las consecuencias penales y administrativas, las disciplinarias y las económicas deben retribuirse, pues esa responsabilidad es la que, por desgracia, sufren en su carrera profesional los que actúan interactuando directamente con la ciudadanía, y que, con el actual reparto de funciones existente en el Cuerpo, heredado de su estructura jerárquica y organizativa, hace que las mismas sean desarrolladas muy mayoritariamente por las escalas más bajas del mismo.

Permítannos recordarles que, en la **Policía Nacional**, en todos los turnos de servicio, la escala Básica se limita, la mayor parte de las ocasiones, a cumplir las decisiones que, tras cualquier incidente ordena el jefe de turno (Inspector o Subinspector) que se encuentra presente en la incidencia por tener mismo horario que el resto.

Pues bien, en la Guardia Civil no existe, salvo muy puntualmente, oficial o suboficial en el turno de servicio, que asuma las decisiones que se adoptan tras las incidencias surgidas, asumiendo dicha responsabilidad los agentes que se encuentran de servicio.

No nos cabe la menor duda que, al igual que años anteriores, cualquier Policía Nacional - que recordemos, no asume la responsabilidad y obligaciones que tiene un Guardia Civil- percibirá una productividad anual por un importe superior a éste. Importe que todavía será superior si, como se pretende, se modifica el criterio establecido por la Dirección General de la Guardia Civil desde hace unos años, de un pago lineal para todos por igual.

En relación al amparo jurídico, no podemos olvidar que **la productividad que se abona es la denominada, O2.**

Si observamos la Orden General de incentivos en relación a la O2 indica: “La modalidad por objetivos O2 es la destinada a retribuir el especial rendimiento, la actividad y dedicación en la realización de servicios considerados extraordinarios por la especial entidad de los mismos, por la complejidad de su desarrollo o por la relevancia de los resultados obtenidos a su finalización. También retribuye el rendimiento habitual en la realización de servicios caracterizados por una especial **penosidad** o por las **condiciones extraordinarias** en que ha de llevarse a cabo su prestación, así como por la **acumulación de cometidos o responsabilidades** en el desempeño, vinculados o no directamente a las funciones del puesto de trabajo”

Como se puede apreciar, **nada tiene que ver el empleo del perceptor en la cuantía a percibir**, y como ejemplo ponemos algunos (en los que la función es realizada muy mayoritariamente por la escala de Cabos y Guardias), en los que se dan notablemente los conceptos que retribuye esta productividad por objetivos. Y por poner algunos ejemplos:

- En las Unidades, es el Guardia de Puertas quien asume un sinnúmero de cometidos y responsabilidades (atención al ciudadano, recogida denuncias, custodia detenidos, atención teléfono, etc...). Solo hace falta mirar los libros de normas de Régimen Interior donde el jefe de Unidad tiene delegadas en el Guardia de Puertas, Guardia de funciones burocráticas, etc., gran parte de los cometidos y responsabilidades.
- A la hora de la prestación en el servicio en el régimen general, la Escala de Cabos y Guardias asume una responsabilidad que difícilmente tiene parangón en ningún otro cuerpo policial. En primer lugar, por la gran cantidad de unidades de la que consta el Cuerpo, pero también, y esto es especialmente importante, porque gracias a esa sobrecarga de responsabilidad no asumida por ningún otro cuerpo, la Administración (en este caso Guardia Civil), se ahorra convocar oposiciones para empleos superiores (con el gasto económico que ello conlleva), que permitan que en cada turno de servicio se encuentre al mando, de modo presencial, un oficial o suboficial que asuma las responsabilidades de lo que ocurre en su turno al ser este quien adopta las decisiones.

Como se puede apreciar, resultaría absurdo que, quienes asumen responsabilidades que no les corresponden, y permiten un importante ahorro económico a la administración, sea quienes salgan perjudicados amparados en que la responsabilidad es una premisa exclusiva de la escala de mando.

La figura del Comandante de Puesto con dedicación exclusiva a su profesión, y sin vida privada, ha pasado a la historia con la entrada en vigor de la Orden General, número 11 de 2014, sobre jornada y horario del personal del Cuerpo. Ahora, estos mandos disponen de descansos y días libres, que no se ven interrumpidos por las incidencias de servicio, las cuales son asumidas por el resto de componentes de la unidad, sin contraprestación alguna. Solo la productividad por objetivos, abonada de forma lineal, compensa, en algún modo, este sobreesfuerzo, desde el criterio que el logro de alcanzar los objetivos y retos que tiene cada unidad, es mérito de todos sus componentes, y no solo de sus jefes.

Así lo entendió el anterior el anterior Director General de la Guardia Civil, y en base a ello, estimó que la productividad por objetivos debía repartirse de forma equitativa y lineal, entre todos los guardias civiles. Criterio que se ha mantenido en los últimos cuatro años ¿Por qué cambiarlo ahora?

Más aún, desde las asociaciones firmantes de este escrito, abogamos por un **reparto de la productividad mucho más justo** y ceñido a la realidad de las funciones que se desempeñan, no ligado al empleo y que retribuya especialmente la penosidad del servicio nocturno, en festivo, en zonas de conflictividad delincencial y todas esas circunstancias objetivas que, con la norma actual, no se retribuyen justamente. Ahí sí que creemos que esos conceptos deben retribuirse según la escala a la que se pertenezca, así como en los servicios extraordinarios, concepto que creemos que, dada la merma de nuestra plantilla, no puede esperar más a ser incluido en nuestra normativa. En definitiva, la productividad debe retribuir estos conceptos objetivos que hemos enumerado y no otros indefinidos o etéreos para ser un complemento más del ejercicio del mando, que es lo que pretenden algunos.

En este sentido, y hasta tanto no se regule el **Catálogo de Puestos de Trabajo** para la Guardia Civil, el cual, sin lugar a dudas, clarificará estas y otras cuestiones, esperamos que en la anunciada **próxima reforma** de la norma que regula este concepto, se abogue por una norma mucho más justa que la actual.