

## Carta a los afiliados de Alberto Moya Acedo

Secretario General de la Asociación Unificada de Guardias Civiles



# La equiparación avanza

**E**STIMADO COMPAÑERO:

En los últimos meses, y por encima de otras cuestiones profesionales, la equiparación salarial ha monopolizado la atención y las expectativas de los guardias civiles. Esto es normal, pues se ha creado una situación sin precedentes, la cual nos ha abierto una ventana de oportunidad para acabar definitivamente con una de las discriminaciones históricas más importantes que hemos padecido las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, y por las que AUGC viene luchando desde nuestros inicios.

El hecho relevante sobre el que pivota este proceso es, lógicamente, la aplicación del Acuerdo firmado el pasado 12 de marzo entre el Ministerio del Interior y los sindicatos y las asociaciones policiales, con el consiguiente reparto de las cantidades pactadas para alcanzar la completa equiparación salarial.

Ahora quiero centrarme en los diferentes e importantes hitos que han ocurrido en este periodo que ahora analizamos. Y es que en este sentido es importante realizar un análisis, y señalar determinadas consideraciones al respecto, que sin duda aclararán algunas de las cuestiones que pudieras estar preguntándote, o que has escuchado cuando fueron planteadas por compañeros y compañeras, en las reuniones informativas que AUGC está con-

vocando a lo largo del todo el territorio nacional, pero que no te quedaron del todo dilucidadas.

Señalar, en primer lugar, que el proceso está basado exclusivamente en la equiparación salarial con las policías autonómicas (y para ello era necesario elegir un cuerpo policial, siendo concretamente con el Cuerpo de Mossos d'Esquadra). Es decir, pese a que inicialmente el Ministerio barajó que se "equipararan" también las condiciones sociolaborales (como la situación administrativa

de reserva o que se contemplara la posible retribución en especie que pudiera resultar del uso de los pabellones del Cuerpo), el primer logro en esta negociación fue dejar estas cuestiones al margen, para centrarnos exclusivamente en la salarial. Y os aseguro que no ha sido sencillo

ni reconocido en su justa medida haber conseguido frenar esta embestida para alcanzar la equiparación a costa de ceder en nuestras, ya por sí, denostadas condiciones laborales.

Centrados pues en materia retributiva, una de nuestras exigencias en la negociación que también hemos podido alcanzar es que se incluyan en los PGE del año 2018 una partida redonda de 500 millones de euros. Nuestro interés en ello ha sido asegurar el máximo montante posible en el Acuerdo, para el primer año, en previsión de que en los posteriores existan problemas de aprobación de

**“La clave: comparar y equiparar cada puesto de un guardia civil con el puesto homólogo de cada mosso”**

los próximos Presupuestos Generales del Estado.

Esas han sido nuestras “líneas rojas”: 500 millones el primer año y no ceder en derechos sociolaborales. Lógicamente, y como en toda negociación, la otra parte —el Ministerio del Interior— también tiene las suyas. Y dada la actual escasez de plantillas que padecen las FFCCSSEE, su propósito es incentivar el reingreso al servicio activo, del personal que se encuentre en situación de reserva sin destino. Siendo relevante en este sentido la novedosa posibilidad que se les va a ofrecer a estos compañeros a partir de este año, de reingresar al servicio activo en puestos más cómodos, con un complemento retributivo adicional, diferenciado del resto.

Por tanto, el Acuerdo está dirigido a los guardias civiles que se encuentran en situaciones administrativas en las que se está en disposición de prestar servicio (activo y reserva con destino). Aun con todo, nadie pierde, porque los compañeros en situación de reserva sin destino, y que no deseen incorporarse al servicio activo, verán incrementadas sus retribuciones en un 8-9%, a través del “II Acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de trabajo”.

Pero ahora quiero abordar otro de los asuntos que ha generado controversia —más producto de la desinformación que de otra cosa—: pensar que el aumento de la cuantía que se percibe por pensión de jubilación, una vez se pasa a retiro, podía ser incluido en esta negociación. Nada más lejos de la realidad, ya que la pensión depende de la contribución que cada cual haya realizado a lo largo de su vida profesional, y todos los funcionarios (incluidos los guardias civiles) que ingresaron en el Cuerpo con anterioridad al año 2011, cotizan a través del Régimen de Clases Pasivas, lo cual significa que están generando una pensión menor que los que ingresaron con posterioridad, que ya están incluidos en la Seguridad Social. En consecuencia, cualquier tipo de negociación tendente a variar el Régimen de Clases Pasivas, como con el resto de pensiones laborales, debe pasar invariablemente por un pacto de Estado (Pacto de Toledo), ya que afectaría a los más de tres millones de servidores públicos que existen actualmente en España.

Por otro lado, la negociación comenzó estableciendo por nuestra parte, una cuantía de máximos por la que esti-

mábamos la equiparación total en unos 1.500 millones de euros. Pero la Secretaría de Estado de Seguridad la ha fijado, según sus cálculos, en 807 millones. Hasta este extremo hubo que pelearlo duro, porque solo tras muchas y extenuantes horas de negociación, incluyendo el levantarnos de la mesa y dar inicialmente por rota la misma, pudimos conseguir que finalmente se accediera por parte del Gobierno a que se contemplara el montante económico necesario adecuado para alcanzar la equiparación (la SES pretendía incluir en este cálculo también las cantidades acordadas en la mesa de la función pública, es decir que solo estaban dispuestos a presupuestar para la equiparación total escasamente unos 500 millones de euros. Desde luego, y para ser realistas, hay que reconocer que la equiparación se acerca más a la cantidad global (807 millones) que a la inicialmente estimada por las asociaciones (1.500 millones), pero, en cualquier caso, y como en este

punto todavía no existe acuerdo, las partes nos hemos emplazado a que una Consultoría externa delimite la equiparación exacta, puesto a puesto de trabajo.

Y ahí es donde está la clave, en comparar y equiparar el puesto de trabajo de cada guardia civil con

el puesto de trabajo homólogo de cada mosso. Ese debe ser nuestro objetivo en el que mirar nuestras diferencias salariales. Por cierto, no me gustaría, llegado hasta aquí, dejar pasar por alto y contaros que este punto en la equiparación salarial nos abre otra ventana a “la otra equiparación”, la que tanto necesitamos los guardias civiles, la equiparación en nuestros derechos sociolaborales al resto de cuerpos policiales, y así, al comparar puesto de trabajo a puesto de trabajo se pondrá en evidencia la necesidad de crear un verdadero Catálogo de Puestos de Trabajo que modernice las relaciones laborales de la Guardia Civil para adaptarla a un modelo policial más eficaz y eficiente. Por tanto, a estas alturas puedes comprender cómo el Acuerdo ha fructificado en cuestiones que entendemos que son satisfactorias. Fijémonos para ello en el hecho de que el citado Acuerdo está asegurado, aun en la situación adversa de que no se aprobaran los PGE y que, además, se fija la cantidad (recordemos, la más importante de 500 millones, ya para el primer año), con independencia de la

## “La otra equiparación, que tanto necesitamos, es la de los derechos sociolaborales”

(continúa en página siguiente)

(viene de página anterior)

evolución futura de la economía (PIB). Lo que en definitiva supone que este proceso consolidará un aumento de sueldo medio para los guardias civiles de un 33% aproximadamente (25% vía equiparación, y un 8% por medio de la subida genérica a los funcionarios).

Pero, desde luego, esta negociación también ha arrojado hitos negativos. Como la decisión unilateral de la Dirección General de comenzar el proceso de equiparación con la subsanación de lo que han denominado “disfunciones” del pasado; lo que ha generado división entre las asociaciones firmantes del Acuerdo. Pero no perdamos de vista en ningún momento que nuestras herramientas para negociar son escasas, y que el modelo de representación en la Guardia Civil debe obtener avances para alcanzar una segunda generación de derechos que garantice mayor legitimidad. Afortunadamente, y celebrada la tercera reunión técnica de seguimiento, hemos conseguido salvar la unidad de acción entre asociaciones, colaborando todos, de forma constructiva.

### Propuesta de las asociaciones

Por tanto, y a la fecha de la redacción de este artículo, la propuesta que asociaciones y DGGC van a trasladar conjuntamente a la Secretaría de Estado de Seguridad es la siguiente: el montante asignado a los PGE del año 2018, se va a repartir de forma lineal, con carácter retroactivo desde el 1 de enero. En los del 2019, se hará la equiparación puesto a puesto. Y en el 2020, atendiendo a los trabajos de la Consultoría externa, se harán los ajustes necesarios para la equiparación total. En suma, nos encontramos con un Acuerdo que mira al futuro, y cuyo reto es conseguir que el 1 de enero de año 2020 todos los guardias civiles y los policías nacionales estén equiparados de forma real y efectiva con los policías autonómicos. En ello nos estamos empleando a fondo, del mismo modo que, para evitar que en el futuro se repitan este tipo de discriminaciones, vamos a promover activamente que se haga realidad cuanto



*Los responsables de asociaciones profesionales de la Guardia Civil y sindicatos de Policía Nacional celebran la firma del acuerdo.*

antes, otros de los acuerdos alcanzados: el desarrollo de una Ley de Retribuciones de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, que garantice definitivamente el fin de las desigualdades en el futuro. Como vemos, nada ha sido ni será fácil en este proceso, pues queda mucho trabajo por hacer. Adecuar todos los puestos de trabajo de la Guardia Civil a sus homólogos en Mossos conlleva una complejidad significativa, pero nuestro compromiso es que este acuerdo suponga un antes y un después en las condiciones económicas de los guardias civiles y sus familias. En este sentido os pedimos unión y confianza en este proceso, donde cada representante de AUGC está poniendo el mayor esfuerzo y su compromiso personal, porque nuestra fuerza, la fuerza de AUGC, sois vosotros y vosotras.

Recibe un afectuoso saludo.



■ ASÍ ES EL ACUERDO FIRMADO CON EL GOBIERNO

# Equiparación salarial: todas las claves de un acuerdo histórico

**E**L acuerdo para la equiparación salarial de guardias civiles y policías nacionales con el resto de cuerpos de seguridad pública españoles está ya negro sobre blanco, y contempla una cantidad de 1.407 millones distribuidos a lo largo de tres años (2018-2020). La subida salarial se hará de forma gradual, de forma que en 2018 se empieza destinando 500 millones de euros, con efectos retroactivos al 1 de enero. 400 millones para agentes en activo y 100 para personal en reserva sin destino que se incorpore. Con estas cifras, en enero de 2020 la mejora media del sueldo con estas actuaciones sería de 561 euros brutos más al mes para los policías nacionales y 720 euros brutos más al mes para los guardias civiles respecto a su situación actual.

El Ministro del Interior, Juan Ignacio Zoido, presidía el 20 de marzo el Pleno del Consejo de la Guardia Civil, con el motivo fundamental de informar a las asociaciones profesionales de los pasos que se están llevando a cabo para aplicar el acuerdo sobre equiparación salarial. Las cuestiones fundamentales que trasladó fueron las siguientes:

- **La equiparación será total y absoluta**, y se culminará dentro de año y medio (enero de 2020).

- Es una decisión firme. Por lo tanto, caso de que exista, **el Gobierno hará frente a la diferencia cuantitativa que pudiera detectar una consultoría externa** con respecto a los cálculos realizados por la Secretaría de Estado de Seguridad.

A fondo

(sigue en página siguiente)



*El titular de Interior, Juan Ignacio Zoido, y el secretario de Estado, José Antonio Nieto, flanquean al secretario general de AUGC, Alberto Moya, en un posado de grupo tras la firma del acuerdo en el Ministerio.*

*(viene de página anterior)*

- **La equiparación se hará sin merma de derechos sociolaborales**, como perder la opción de pasar voluntariamente a la situación de reserva sin destino, algo que por momentos –tensos– se planteó como intención manifiesta por parte del Gobierno, al no tener esta situación reconocida los mossos. O que el hecho de disponer de pabellones no lastrara negativamente a los guardias civiles en la cifra destinada a alcanzar la equiparación. El acuerdo tampoco repercutirá negativamente en el proceso de recuperación de plantillas. De modo que se ofertará para este año el 115% de empleo público para la Guardia Civil.
- El Gobierno pondrá en marcha en esta Legislatura una **regulación para que en el futuro no se vuelva a repetir la discriminación salarial**.
- El Ministro también agradeció el **esfuerzo y responsabilidad con los que han actuado las asociaciones**, dejando claro que las críticas demagógicas que se está llevando a cabo sobre el acuerdo se desmontarán sin mayores problemas, por la vía de los hechos, que ya se están poniendo en marcha.
- La cifra de mejora media del sueldo con estas actuaciones sería de 561 euros brutos más al mes para PN y **720 más al mes para los guardias civiles en estos tres años**.

## Acuerdo para el reparto en los PGE de 2018

El pasado 10 de mayo tenía lugar la cuarta reunión de la Comisión técnica de seguimiento del acuerdo de equiparación salarial. Esta reunión se cerraba por fin con acuerdos para el reparto de los 182.383.952'44 euros asignados a la Guardia Civil para 2018. Así, la distribución de la cantidad asignada para 2018 será lineal, tanto por lo que respecta a la parte específica de los CES como al 10 % destinado a productividad. La parte de CES se abonará en el mes de septiembre con carácter retroactivo desde el 1 de enero. La parte de productividad se abonará en único pago en concepto de productividad por objetivos O2, con arreglo a la normativa que lo regula.

A partir del 1 de enero de 2019 se regularizarán los CES de acuerdo con el compromiso del Director General del 2 de marzo. Se va a proceder a la modificación de la normativa que regula los incentivos al rendimiento, para que entre en vigor en el 2019.

Estos acuerdos se elevarán por parte de nuestra Dirección General a la Secretaría de Estado de Seguridad, al objeto de que convoque la comisión general de seguimiento del acuerdo de equiparación salarial, tal y como se acordó por el Secretario de Estado en la reunión del pasado 12 de abril.