



## Sección I: Disposiciones Generales

### Disposiciones de la Guardia Civil

- 4443** *Orden General número 12, dada en Madrid a 23 de diciembre de 2014, 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, tipos y modalidades.

Sección 1ª. Disposiciones generales

Artículo 5. Concepto del complemento de productividad.

Artículo 6. Tipos de productividad.

Sección 2ª. Productividad estructural

Artículo 7. Productividad estructural y forma de retribución.

Artículo 8. Perceptores, modalidades y cuantías de la productividad estructural.

Artículo 9. Configuración de la productividad estructural por tramos.

Sección 3ª. Productividad por objetivos

Artículo 10. Productividad por objetivos y forma de retribución.

Artículo 11. Modalidades de productividad por objetivos.

Sección 4ª. Periodos de devengo, percepción, limitaciones y exclusiones

Artículo 12. Periodo de devengo.

Artículo 13. Percepción.

Artículo 14. Limitaciones y exclusiones.

Capítulo III. Sobreeseffuerzos derivados de la prestación del servicio.

Sección 1ª. Sobreeseffuerzos por la especial cualificación de determinados días y horarios de prestación del servicio.

Artículo 15. Índice cualificador para la retribución por sobreeseffuerzos (ICRES): concepto, sistema de cálculo y retribución económica.

Artículo 16. Índice cualificador para la retribución por modificaciones en el servicio (ICREM): concepto, sistema de cálculo y retribución económica.

Sección 2ª. Sobreeseffuerzos por superación de la jornada de trabajo de treinta y siete horas y media.

Artículo 17. Sistema de cómputo para la retribución de horas de exceso (CREX): concepto, sistema de cálculo y retribución económica.

Capítulo IV. Procedimiento de gestión.

Artículo 18. Unidades de gestión.

Artículo 19. Propuestas y facultad en la concesión.

Artículo 20. Desarrollo del procedimiento.

Artículo 21. Gasto de referencia.

Artículo 22. Recursos.



Disposición adicional primera. Evaluación del sistema.

Disposición adicional segunda. Complemento de destino.

Disposición adicional tercera. Calendario anual de semanas.

Disposición adicional cuarta. Requerimientos técnicos.

Disposición transitoria única. Aplicación del índice cualificador para la retribución por modificaciones en el servicio (ICREM).

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

Disposición final primera. Habilitación y desarrollo.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

Anexo I. Modalidades de productividad estructural, personal perceptor y aspectos retributivos.

Anexo II. Índice cualificador para la retribución por sobreesfuerzos (ICRES).

Anexo III. Índice cualificador para la retribución por modificaciones en el servicio (ICREM)

Anexo IV Cómputo para la retribución de horas de exceso por superación de la jornada de trabajo (CREX).

Anexo V. Gradaciones para la retribución de la modalidad de productividad por objetivos O3.

Anexo VI. Retribución por la prestación de servicio en buques oceánicos de la Guardia Civil.

Anexo VII. Productividad de los Abogados del Estado sustitutos.



## Preámbulo:

La aprobación de la nueva norma que regula los regímenes de prestación de servicio, y la jornada y horario del personal de la Guardia Civil, exige el establecimiento, en estrecha conexión con ella, del marco que configure el sistema de incentivos al rendimiento que permita compensar retributivamente las circunstancias del servicio en que así se prevea.

El sistema de incentivos deriva de lo previsto en el Real Decreto 950/2005, de 29 de julio, de retribuciones de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, que define en su artículo 4.C) el complemento de productividad como el destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad y dedicación extraordinarias no previstas a través del complemento específico, y el interés o iniciativa en el desempeño de los puestos de trabajo, siempre que redunden en mejorar el resultado de estos últimos.

El complemento de productividad se sujeta a lo que se prevea anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y, por su naturaleza, las cuantías asignadas durante un tiempo no constituyen ni originan derechos económicos individuales respecto de las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

La Orden General número 10, de 16 de junio de 2006, por la que se regulaba hasta el momento el sistema de gestión del complemento de productividad y de retribución de los sobreesfuerzos realizados por los guardias civiles con motivo del servicio, permitió afianzar un sistema que extiende su percepción a todo el personal que efectivamente presta servicio y que se rige por principios generales de objetividad, transparencia, justicia, racionalidad y proporcionalidad.

Un elemento clave en la elaboración de la presente orden ha sido precisamente consolidar los ejes que rigen la productividad en la actualidad, otorgando prioridad a que las cuantías medias anuales de los distintos perfiles de perceptores no resulten inferiores a las que se les venían abonando, de forma que, en términos generales, todos los miembros del Cuerpo puedan mantener, al menos, la retribución de esta naturaleza que recibían.

Con la norma que se aprueba, todo el personal del Cuerpo percibirá una modalidad de productividad estructural de abono mensual vinculada al régimen de prestación de servicio y al puesto de trabajo que ocupe y cuyo objetivo principal es aproximar la diversidad de responsabilidades y funciones que existen en el Cuerpo a las diferentes cantidades a percibir. Se continúa empleando el complemento de destino de cada guardia civil para calcular la cuantía individual que se recibirá y se eliminan las productividades de carácter funcional y por cupos de guardias combinadas existentes hasta el momento.

Con el fin de ajustar en todo lo posible la consideración valorativa de la percepción de la productividad, se configura un sistema de retribución por tramos, donde cada uno delimita con claridad qué elementos o factores remunera. Se refuerza la exigencia de motivación de las propuestas de no percepción, que podrán afectar como máximo a una quinta parte de la cuantía individual asignada.

Las modalidades de estructural en que se percibirá productividad todos los meses del año se convierten en la regla general. A la vez, se incrementa de manera significativa la que corresponde a los mandos de las Unidades de seguridad ciudadana y de tráfico al estimar que sustentan el armazón territorial del Cuerpo, en consonancia con la disponibilidad de especial relevancia que les asigna la orden general que regula los regímenes de prestación del servicio. Del mismo modo, se asegura también la percepción para quienes están a cargo de las pequeñas unidades de las especialidades del Cuerpo.



Se percibirá productividad estructural aunque no se trabaje todo el mes salvo por baja médica ajena al servicio, en cuyo caso se minora en la proporción de días correspondiente, por lo que solo se dejará de percibir totalmente si la ausencia supera una mensualidad completa, desechando el criterio de más de cinco días fijado para las productividades funcionales en la norma anterior. De igual manera, se otorga una consideración reforzada en lo que atañe al cobro de esta modalidad en caso de asistencia a cursos, por permisos previstos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género, así como durante el estado de gestación de las guardias civiles cuando les impida prestar servicio.

La modalidad de productividad por objetivos, orientada preferentemente a poder compensar económicamente por la consecución de resultados, experimenta cambios orientados a hacer factible su ejecución, y para ello se establece un marco general que permite fijar en su caso los criterios que deben ser valorados.

Como novedad significativa se incorpora, además, la posibilidad de retribuir al personal del Cuerpo que haya realizado un determinado número de servicios nocturnos en el periodo de un año natural, teniendo en cuenta que para el cálculo se ajustará proporcionalmente el tiempo en que las guardias civiles hayan disfrutado permiso por parto o no hayan podido prestar servicio por embarazo.

Esta remuneración representa un reconocimiento relevante al personal del Cuerpo encuadrado en el régimen general, al prolongar al ámbito económico las compensaciones en descanso que se establecen en la normativa de jornada y horario para los guardias civiles que trabajan de noche o en festivo, que se suman a las cantidades que se abonan mensualmente por prestar servicio en estos horarios.

Del mismo modo, la productividad por objetivos configura el marco habilitante para que el personal de la Agrupación de Tráfico perciba el actual suplemento de seguridad vial por el rendimiento y el cumplimiento de objetivos en este ámbito, cuya percepción se hace además independiente y compatible con las modalidades de productividad estructural. Además, cuando su percepción esté asociada a periodos mensuales se refuerza también lo señalado antes acerca del disfrute de permisos y la maternidad.

Se otorga un tratamiento retributivo más beneficioso que en la actualidad al desempeño de funciones que, por sus características, son consideradas acreedoras de un mayor grado de compensación económica. Es el caso de quienes prestan servicio embarcados en los buques oceánicos del Cuerpo y de quienes, sin perjuicio de su puesto de trabajo habitual, prestan asistencia a los miembros del Cuerpo por estar designados como letrados sustitutos del Abogado del Estado.

En conexión con lo que contempla la nueva norma que regula los regímenes de prestación de servicio, y la jornada y horario, otra de las novedades principales que se incorpora en la regulación de incentivos al rendimiento es que todo el personal incluido en su ámbito de aplicación podrá percibir compensación retributiva mensual (mediante el ICRES) por prestar servicio en horario nocturno o festivo, así como, en su caso, si ha de asumir temporalmente responsabilidades mayores por suceder o sustituir al jefe de unidad.

En cumplimiento de lo que prevé el artículo 28.4 de la Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, de derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil, tampoco queda nadie excluido del procedimiento que se contempla para remunerar de modo específico cada mes a quien se vea afectado por variaciones en la planificación y nombramiento del servicio (mediante el ICREM), cuyo objetivo principal es contribuir a reforzar en todo lo posible el derecho profesional de los guardias civiles a conocer con la antelación suficiente



su jornada de trabajo, recibiendo compensación por las modificaciones justificadas que se produzcan y que afecten a su descanso semanal o a servicios ya nombrados.

También se regula la retribución económica (mediante el CREX) de quienes se vean obligados a superar la jornada de trabajo de 37,5 horas que tengan establecida hasta alcanzar las 40. A partir de esta cifra, la compensación se lleva a cabo para todos mediante periodos de descanso. La cuantía económica correspondiente se percibirá mensualmente y no con periodicidad trimestral como hasta el momento. De nuevo se diseña un marco común para todos los guardias civiles, en este caso sujeto a la jornada semanal que para cada uno señala la nueva norma que regula los regímenes de prestación de servicio, y la jornada y horario.

De la misma manera, y con el fin de ajustar de forma precisa la superación de la jornada con la retribución a percibir, el exceso se pagará hora a hora y no conforme a intervalos de diez como hasta el momento. Para conseguirlo, y en conexión con la exigencia de que cualquier día de no disponibilidad tenga un tratamiento neutro para el cálculo de la jornada de trabajo, se ha conformado a estos efectos un calendario de semanas de trabajo de modo que siempre estén configuradas por semanas naturales con la base de cuál de ellas incluya el jueves.

En el cálculo del ICRES se incorpora de manera específica la compensación económica a que da lugar la sustitución de jefes de unidad que disfruten de reducción de jornada y, del mismo modo, la fórmula del CREX tiene en cuenta el efecto neutro que han de producir en el cálculo de horas de exceso los supuestos de reducción de jornada.

Durante la tramitación de la norma han sido informadas y consultadas las distintas Asociaciones profesionales con representación en el Consejo de la Guardia Civil y se han valorado las numerosas propuestas y sugerencias realizadas directamente por los guardias civiles a través de la Oficina de Apoyo al citado Consejo.

En virtud de todo ello, a propuesta de la Subdirección General de Personal, en ejercicio de las competencias conferidas en el artículo 4.3.c) del Real Decreto 400/2012, de 17 de febrero, por el que se desarrolla la estructura básica del Ministerio del Interior, de acuerdo con lo que se establece en la Orden General que regula los regímenes de prestación de servicio, y la jornada y horario del personal de la Guardia Civil, y habiendo sido informada por el Consejo de la Guardia Civil, dispongo:

## Capítulo I.

### Disposiciones generales

#### Artículo 1. Objeto.

1. Regular el sistema de gestión de los incentivos al rendimiento para retribuir al personal sujeto al ámbito de aplicación de esta norma como consecuencia de la prestación del servicio, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil, y con las disposiciones que establecen las retribuciones de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

2. A los efectos de esta orden, tienen la consideración de incentivos al rendimiento la retribución de la productividad y de los sobreesfuerzos derivados de la prestación del servicio.



## Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. Esta orden general será de aplicación a los guardias civiles, a los miembros de las Fuerzas Armadas y al personal civil funcionario que desempeñen su actividad en puestos de trabajo de las unidades, centros y órganos de la Guardia Civil, con las excepciones que se señalan en el apartado siguiente.

2. Quedará fuera del ámbito de aplicación el personal que preste servicio en entidades de derecho público o para otras entidades de dicha naturaleza ajenas a la estructura central y periférica de la Guardia Civil.

Igualmente, quedarán fuera de su ámbito de aplicación los complementos de productividad u otras gratificaciones análogas que se perciban en virtud de los convenios celebrados con comunidades autónomas y otras entidades de derecho público.

Asimismo, quedará excluido del ámbito de aplicación el personal que ocupa un puesto de trabajo en el exterior.

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

1. Las cantidades correspondientes a los incentivos al rendimiento serán percibidas por el personal incluido en su ámbito de aplicación como parte de sus retribuciones complementarias, con la periodicidad que se establece para cada uno de ellos, según los procedimientos previstos en el sistema de gestión de incentivos al rendimiento (SGIR), y de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias, fijadas anualmente en la correspondiente Ley de Presupuestos.

2. La retribución de los incentivos al rendimiento estará vinculada al régimen de prestación del servicio que corresponda y de acuerdo con lo que se dispone en esta orden.

3. 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 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, 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, tipos y modalidades.

#### Sección 1ª. Disposiciones generales.

## Artículo 5. Concepto del complemento de productividad.

1. El complemento de productividad tiene por finalidad retribuir al personal sujeto al ámbito de aplicación su especial rendimiento, la actividad y dedicación extraordinarios no





previstos a través del complemento específico, y el interés e iniciativa demostrados en el desempeño profesional de sus actividades.

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, el complemento de productividad se articula en los siguientes tipos: estructural y por objetivos.

#### Sección 2ª. Productividad estructural.

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

1. La productividad estructural se percibirá en la modalidad que corresponda según el régimen y modalidades de prestación del servicio del perceptor.

2. La productividad estructural será devengada y retribuida mensualmente, teniendo en cuenta las exclusiones y limitaciones previstas en la Sección 4ª. Solo se podrá percibir una modalidad de productividad estructural al mes.

#### Artículo 8. Perceptores, modalidades y cuantías de la productividad estructural.

1. Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de esta orden podrá percibir alguna modalidad de productividad estructural de las previstas en la misma, de acuerdo con el régimen de prestación de servicio y con las funciones que desarrolle en su puesto de trabajo. La retribución correspondiente al personal de la Agrupación de Tráfico se hará con cargo al programa presupuestario de seguridad vial.

2. Todo el personal que preste idénticas funciones será potencial perceptor de la misma modalidad de productividad estructural, sin perjuicio de las limitaciones contempladas en esta orden. No obstante, para cada modalidad de productividad estructural se establecerán unos porcentajes de cobertura respecto al personal que sea potencial perceptor, de acuerdo a las correspondientes dotaciones del catálogo de puestos de trabajo a que está destinada.

3. 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.

4. El personal que realiza funciones de mando percibirá productividad estructural en las modalidades a él destinadas, 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.

5. 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, y en la misma forma que el personal de la Guardia Civil que desempeña las mismas funciones.

6. La cuantía correspondiente a cada modalidad será la resultante de aplicar un porcentaje predeterminado sobre el complemento de destino del perceptor, de acuerdo



con lo dispuesto en la disposición adicional segunda. Esta cuantía 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.

7. Las modalidades de productividad estructural, sus potenciales perceptores, las cuantías establecidas para su retribución y los porcentajes de cobertura sobre las dotaciones del catálogo del personal afectado, son las que se detallan en el anexo I.

8. El personal que preste servicio en buques oceánicos, en función de su actividad durante la navegación y en los periodos de preembarque en el puerto base, percibirán productividad estructural contabilizada en las cuantías diarias que se establezcan, de acuerdo con lo dispuesto en el anexo VI.

## Artículo 9. Configuración de la productividad estructural por tramos.

1. Cada una de las modalidades de productividad estructural se articula entre uno y tres tramos, destinado cada uno de ellos a retribuir distintos aspectos relevantes de la prestación del servicio. Cada tramo es invariable en su cuantía, y ésta resulta de la aplicación de determinados porcentajes del complemento de destino 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.

3. Modalidades de productividad 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, definida por el parámetro objetivo de estar sujeto a un régimen de prestación de servicio con una jornada de trabajo de cuarenta horas semanales. La cuantía asignada será del 30% del complemento de destino del perceptor.
- b) Tramo 2. Retribuye la actividad extraordinaria, definida por los parámetros objetivos de la 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 complemento de destino 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, según valoración del mando que formula la propuesta, que podrá determinar motivadamente, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 20, la no percepción de la cuantía asignada a dicho tramo. Cuando se perciba, su cuantía podrá oscilar entre el 11% y el 20% del complemento de destino del perceptor, en base al especial interés e iniciativa demostrados, y en relación con los restantes tramos retributivos.

#### 4. Modalidades de productividad 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 actividad 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 complemento de destino del perceptor, en base a las funciones desarrolladas.
- b) Tramo 3. Retribuye el especial interés e iniciativa, según valoración del mando que formula la propuesta que podrá determinar motivadamente, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 20, la no percepción en la cuantía asignada a dicho tramo. Cuando se perciba, su cuantía podrá oscilar entre el 10% y el 11% del complemento de destino del perceptor, en base al especial interés e iniciativa demostrados.

#### 5. Modalidades de productividad articuladas en un único tramo.

Tramo 2. Como tramo único, retribuye la actividad 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 complemento de destino del perceptor.

#### Sección 3ª. Productividad por objetivos.

##### Artículo 10. Productividad por objetivos y forma de retribución.

1. El tipo de productividad por objetivos es el destinado a retribuir el especial rendimiento en el desempeño de los cometidos, como consecuencia de:

- a) La consecución de resultados profesionales, tanto con carácter individual como con referencia a las unidades en que se ha prestado servicio.
- b) La realización de servicios extraordinarios, bien por su especial entidad, por la complejidad de su desarrollo o por la relevancia de sus resultados.
- c) La realización habitual de servicios caracterizados por una especial penosidad, por las condiciones extraordinarias de prestación, o por la acumulación de cometidos o responsabilidades en el desempeño, vinculados o no directamente a las funciones del puesto de trabajo.

2. La productividad por objetivos, sujeta en todo caso a las disponibilidades presupuestarias de cada ejercicio económico, podrá ser percibida por todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de esta orden general.



Se devengará con periodicidad mensual, trimestral, semestral o anual. Cuando el periodo de devengo sea anual se considerará como tal el comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de septiembre del año siguiente, o el que corresponda proporcionalmente a aquél.

3. Los titulares de las unidades de gestión a que se refiere el artículo 18 podrán proponer motivadamente la no percepción del complemento de productividad por objetivos en la modalidad correspondiente cuando, de acuerdo con lo previsto en esta sección, consideren que no se ha alcanzado el rendimiento adecuado en el desempeño de sus actividades, de conformidad con lo establecido en el artículo 19.

Artículo 11. Modalidades de productividad por objetivos.

1. Este tipo de productividad se estructura en las modalidades O1, O2 y O3.

2. La modalidad por objetivos O1 es la destinada a retribuir el especial rendimiento individual en el desempeño de los cometidos profesionales, con la consecución de resultados, y en su caso, con la aportación al logro de los objetivos previstos o los resultados obtenidos por la unidad en que se haya prestado servicio.

El periodo de devengo de la modalidad O1 podrá ser semestral o anual.

Las cuantías asignadas serán establecidas por el Director General de la Guardia Civil, y habrán de tener en cuenta la disponibilidad personal para prestar servicio durante el periodo de devengo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.2, y en su caso, las características específicas de los distintos puestos de trabajo, y el grado de consecución de los objetivos previstos o los resultados alcanzados.

El General Jefe de la Agrupación de Tráfico establecerá las cuantías asignadas para el personal de la misma, con cargo al programa presupuestario de seguridad vial, de acuerdo con la disponibilidad del personal a que se refiere el párrafo anterior, y teniendo en cuenta, en relación con la consecución de objetivos y resultados alcanzados, las actividades a las que se refiere el apartado 4 y los resultados obtenidos con las mismas. Su gradación se establecerá, además, de conformidad con lo dispuesto en el Anexo V.

3. 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.

El periodo de devengo de la modalidad O2 podrá ser mensual, trimestral, semestral o anual.

Las cuantías asignadas serán establecidas por el Director General de la Guardia Civil y por el General Jefe de la Agrupación de Tráfico para su personal, que se retribuirá con cargo al programa presupuestario de seguridad vial.

El rendimiento habitual del personal que adquiera la consideración de trabajador nocturno en el año natural, de acuerdo con las condiciones establecidas en la normativa reguladora de los regímenes de prestación del servicio, y la jornada y horario del personal de la Guardia Civil, será retribuido en la modalidad O2, en el periodo de devengo anual



a cuyo término haya adquirido tal condición, con un pago único anual de una cuantía equivalente al cien por cien del complemento de destino que corresponde al empleo de Guardia Civil, independientemente de cuál sea el que ostente el perceptor. Para el personal de la Agrupación de Tráfico se retribuirá con cargo al programa presupuestario de seguridad vial.

El personal que preste asistencia letrada a los miembros del Cuerpo por estar designado como letrado sustituto del Abogado del Estado, será retribuido con productividad por objetivos O2 conforme a lo dispuesto en el anexo VII.

4. La modalidad por objetivos O3 es la destinada a retribuir el rendimiento, interés e iniciativa del personal de la Agrupación de Tráfico en el desempeño de las actividades de vigilancia, control y regulación del tráfico y del transporte, incluyendo las de protección y auxilio, las de policía judicial e investigación técnica, las sancionadoras, la participación en la protección de la seguridad ciudadana y todas las que coadyuven a favorecer y resolver las anteriores.

En esta modalidad de productividad se tendrán en cuenta los objetivos acerca de los distintos tipos de siniestralidad relacionados con las orientaciones políticas sobre seguridad vial de la Comisión Europea, con la estrategia del Consejo Superior de Seguridad Vial y con la estrategia operativa de la Agrupación de Tráfico.

El periodo de devengo de esta modalidad será por meses naturales y su retribución se hará con cargo al programa presupuestario de seguridad vial. Para su percepción se tendrán en cuenta las limitaciones y exclusiones previstas en el artículo 14.1, y su gradación se establecerá además, de conformidad con lo dispuesto en el Anexo V.

Sección 4ª. Periodos de devengo, percepción, limitaciones y exclusiones.

Artículo 12. Periodos de devengo.

1. De acuerdo con lo que se establece en los artículos 7 y 10, la productividad estructural tendrá un periodo de devengo mensual y la de objetivos tendrá un periodo de devengo mensual, trimestral, semestral o anual.

2. Dichos periodos de devengo determinarán la percepción, en su caso, de las cuantías correspondientes de conformidad con lo establecido en esta orden.

Artículo 13. Percepción.

1. La productividad estructural, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9 y 19 de esta orden, y siempre que el afectado no resulte incurso en las limitaciones o exclusiones previstas en el artículo 14, se percibirá de acuerdo con las siguientes pautas:

- a) Los tramos uno y dos de las distintas modalidades de productividad estructural 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 por tanto a la propuesta que se formule de acuerdo con su naturaleza valorativa.



Cuando el mando proponente considere motivadamente que no concurren el especial interés e iniciativa, validará en el aplicativo correspondiente la propuesta negativa de percepción. Dicha propuesta de no percepción deberá ser motivada y por escrito conforme a las causas que justifiquen tal decisión, que serán explícitas y expresas, fundamentadas en las concretas y detalladas circunstancias concurrentes, y puesta en conocimiento del interesado.

2. Se formulará propuesta expresa de asignación de objetivos atendiendo a lo dispuesto en los artículos 10 y 11, cuando se cumplan las condiciones establecidas y, al mismo tiempo, los afectados no resulten incurso en las limitaciones o exclusiones previstas en el artículo 14.

3. En todo caso, la percepción de los distintos tipos y modalidades de productividad estará sujeta al gasto de referencia asignado de acuerdo con lo previsto en el artículo 21.

#### Artículo 14. Limitaciones y exclusiones.

A los efectos de los tipos y modalidades de productividad previstos en las Secciones 2ª y 3ª del presente capítulo, se establecen las siguientes limitaciones y exclusiones:

##### 1. Periodo de devengo mensual.

- a) Cuando durante el periodo mensual de devengo se deje de prestar servicio por cualquier causa, salvo en el supuesto de baja médica no producida durante la prestación del servicio, se percibirá la modalidad de productividad que corresponda.
- b) En el caso de baja médica no producida durante la prestación del servicio, se percibirá el complemento de productividad correspondiente de acuerdo con las condiciones establecidas que, en todo caso, se reducirá en proporción al número de días de no disponibilidad por dicho motivo que correspondan al periodo.
- c) Cuando se deje de prestar servicio y en consecuencia la no disponibilidad supere de forma continuada y en su totalidad el período de devengo señalado, cualquiera que fuera su origen, no se percibirá productividad alguna, salvo cuando dicha superación se produzca por el disfrute de alguno de los permisos incluidos en el artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público, por situaciones de embarazo que impidan la prestación de servicio o por la asistencia a periodos presenciales de cursos siempre que los mismos no superen los tres meses de forma continuada, en cuyos casos se percibirá la productividad estructural en la cuantía correspondiente a la modalidad ERG1.
- d) Con independencia de lo dispuesto en el apartado anterior, cuando se deje de prestar servicio y en consecuencia la no disponibilidad supere de forma continuada y en su totalidad el período de devengo señalado y su origen derive del disfrute de vacaciones debidamente autorizado, se percibirá la modalidad que corresponda.

##### 2. Periodos de devengo trimestral, semestral y anual.

Cuando durante los periodos de devengo trimestral, semestral o anual, el personal se encuentre en los supuestos de no disponibilidad que a estos efectos se señalan, y siempre que la permanencia continua o discontinua en los mismos sea de más de treinta días, percibirá el complemento de productividad disminuido en proporción al número de días de no disponibilidad que correspondan a dicho período.



A estos efectos, se consideran supuestos de no disponibilidad:

- a) Baja médica para el servicio, no producida durante la prestación del servicio.
- b) Situación administrativa que suponga la no prestación efectiva de servicios.
- c) Asistencia a periodos presenciales de cursos.

3. 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 que la aplicada a la jornada de trabajo.

4. En todo caso, no podrá percibir productividad estructural ni, en su caso, productividad por objetivos, el personal que el día de inicio del periodo de devengo se encuentre en alguna de las siguientes situaciones, siempre que se mantenga en la misma durante todo el periodo:

- a) Servicios especiales.
- b) Excedencia.
- c) Suspensión de empleo.
- d) Suspensión de funciones.
- e) Pendiente de asignación de destino, salvo que en comisión de servicios desempeñe los cometidos propios de un puesto de trabajo.
- f) Licencia por asuntos propios.
- g) Licencia por estudios.

### Capítulo III.

Sobreesfuerzos derivados de la prestación del servicio.

Sección 1ª. Sobreesfuerzos por la especial cualificación de determinados días y horarios de prestación del servicio.

Artículo 15. Índice cualificador para la retribución por sobreesfuerzos (ICRES): concepto, sistema de cálculo y retribución económica.

El Índice cualificador para la retribución por sobreesfuerzos (ICRES) es aquel que, mediante una fórmula y la aplicación de unos coeficientes correctores, establece una especial cualificación sobre determinados días y horarios en que se presta servicio durante el mes de devengo.

Aplicado a una tabla, este Índice determinará las cantidades que con periodicidad mensual han de ser abonadas como retribución por este tipo de sobreesfuerzos.

El ICRES es aplicable a todo el personal incluido en el ámbito de aplicación, si bien lo será en cuatro escalas diferentes, en función del régimen de servicio o la jornada de trabajo en que se encuadre, y la modalidad de productividad estructural que tenga asignada. La escala aplicable es la que determina a partir de qué índice y en qué cuantía se han de percibir las cantidades correspondientes.

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 II.

Artículo 16. Índice cualificador para la retribución por modificaciones en el servicio (ICREM): concepto, sistema de cálculo y retribución económica.



El Índice cualificador para la retribución por modificaciones en el servicio (ICREM) es aquel que, mediante una fórmula y la aplicación de unos coeficientes correctores, establece una especial cualificación sobre aquellos horarios en que se presta servicio como consecuencia de una modificación durante el mes de devengo de la planificación de los descansos semanales o el nombramiento del servicio.

Reflejado sobre una tabla, este Índice determinará las cantidades que en periodos de devengo mensual han de ser abonadas como retribución por este tipo de modificaciones.

El ICREM es aplicable a todo el personal incluido en el ámbito de aplicación, cualquiera que sea su régimen de prestación de servicio y su jornada de trabajo, y su resultado es independiente de la especial cualificación que los horarios de servicio afectados puedan tener por la aplicación del ICRES.

Los elementos que intervienen para el cálculo del ICREM, la fórmula correspondiente y la tabla aplicable, compuesta por una sola escala, son los que se detallan en el anexo III.

Sección 2ª. Sobreesfuerzos por superación de la jornada de trabajo de treinta y siete horas y media.

Artículo 17. Sistema de cómputo para la retribución de horas de exceso (CREX): concepto, sistema de cálculo y retribución económica.

1. La retribución por superación de la jornada de trabajo es aplicable únicamente al personal cuya jornada de trabajo semanal sea de treinta y siete horas y media, o el equivalente que corresponda, a partir de aquella, en función de la disponibilidad personal para prestar servicio. Será retribuable la superación de la citada jornada en cómputo mensual, medida en horas reales, y hasta un máximo del equivalente a una jornada de trabajo de cuarenta horas semanales.

2. Para determinar el cálculo de las horas de exceso, se aplicará una fórmula que contemple, en su caso, las reducciones de jornada y el tratamiento de los días deducibles como neutros, de acuerdo con la normativa que regula los regímenes de prestación del servicio, y la jornada y horario del personal de la Guardia Civil.

La fórmula a aplicar 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.

3. 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 trabajo de cuarenta horas semanales, mediante el mismo sistema de cálculo. El número de horas resultante de la aplicación del CREX determinará las cantidades a retribuir con periodicidad mensual, referidas al mes de devengo.

4. Si el saldo resultante de la aplicación de la fórmula fuera negativo, no tendrá repercusión alguna para el personal afectado.

5. En los casos de reducción de jornada, el esfuerzo de referencia se reducirá en el mismo porcentaje que aquella en los días en los que se haya disfrutado de dicha reducción.





6. Los elementos considerados para el cálculo, la fórmula correspondiente para determinar las horas de exceso, la forma de obtener el resultado del CREX y la representación ordinal de las semanas en el calendario anual que corresponden para cada mes de devengo, hasta el final del año 2018, son los que se detallan en el anexo IV.

## Capítulo IV.

### Procedimiento de gestión

#### Artículo 18. Unidades de gestión.

1. La gestión del complemento de productividad y sobreesfuerzos corresponderá a las siguientes unidades:

- Dirección Adjunta Operativa, Subdirecciones Generales y Gabinete Técnico, para el personal no encuadrado en sus Jefaturas.
- Zonas, referido al personal no encuadrado en Comandancias.
- Comandancias y unidades similares.
- Jefaturas de los órganos centrales para el personal no encuadrado en Servicios.
- Servicios de los órganos centrales.
- Centros Docentes.
- Sectores de Tráfico, referido al personal no encuadrado en Subsectores.
- Subsectores de Tráfico.

2. Por razones de eficiencia o derivadas de su peculiar servicio, la Subdirección General de Personal podrá establecer que otras unidades, análogas a las anteriores, gestionen el complemento mencionado, así como atribuir esta gestión a la jefatura de la que dependan los servicios que carezcan de entidad suficiente.

#### Artículo 19. Propuestas y facultad en la concesión.

Las propuestas para la retribución de los incentivos al rendimiento corresponden a los titulares de las unidades de gestión, cumplidos los requisitos para su concesión. Las mismas serán elevadas al Director General de la Guardia Civil o al Director 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 corresponderán igualmente las propuestas de exclusión y de percepción, en los supuestos y en la forma establecidos en la presente orden.

#### Artículo 20. Desarrollo del procedimiento.

1. Los jefes de las unidades de gestión formularán las propuestas de asignación y, en su caso, de exclusión del complemento de productividad, con arreglo al crédito asignado, al grado de cobertura del catálogo de puestos de trabajo de la unidad y de acuerdo con la distribución por tramos de la productividad estructural del anexo I; o de las condiciones establecidas para las diferentes modalidades de productividad por objetivos y, en su caso, con las gradaciones establecidas en el Anexo V.

En los casos previstos en los artículos 9.3.c) y 9.4.b), cuando se trate de la productividad por objetivos O3 o de la O2 para el personal que adquiriera la consideración de trabajador nocturno en el año natural, la exclusión, en su caso, de un afectado en la relación de perceptores del complemento, deberá ser motivada y por escrito conforme a las causas que justifiquen tal decisión, que serán explícitas y expresas, fundamentadas en las concretas y detalladas circunstancias concurrentes, y puesta en conocimiento del interesado.



2. Las propuestas de los jefes de unidades se reflejarán en la aplicación informática de gestión a la finalización del mes que otorga el derecho a la percepción del complemento retributivo, constituyendo el acto de grabación en el sistema la aceptación y conformidad de las propuestas correspondientes.

3. El abono de las cuantías correspondientes a los mencionados complementos retributivos se materializará y vendrá reflejado en la nómina del segundo mes posterior al que genera la percepción.

4. La Subdirección General de Personal será el órgano encargado de la supervisión y administración del sistema de gestión de incentivos al rendimiento (SGIR). Asimismo, a través de las instrucciones que correspondan, dictará las normas técnicas necesarias para la grabación de los datos que sean requeridos.

## Artículo 21. Gasto de referencia.

El gasto de referencia es el importe máximo mensual por el cual los jefes de las unidades de gestión pueden formular propuestas de percepción de productividad.

La Subdirección General de Personal asignará gastos de referencia diferenciados para cada una de las modalidades de productividad estructural que tengan fijado un porcentaje de cobertura del catálogo de puestos de trabajo, y uno específico para aquellas en el que el porcentaje de cobertura se establezca con alcance variable, diferenciándolas para el personal del régimen del servicio general, para el personal con funciones administrativas y para el personal con funciones 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.

El gasto de referencia de cada modalidad se obtendrá aplicando el porcentaje del complemento de destino asignado a cada empleo en el anexo I, al número de dotaciones del catálogo de puestos de trabajo que corresponda, según la cobertura establecida en dicho anexo.

Aquellas modalidades para las cuales no figure porcentaje de cobertura en el anexo I, 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.

Las cantidades asignadas como gastos de referencia en cualquier modalidad podrán ser modificadas por la Subdirección General de Personal en función de la disponibilidad presupuestaria.

## Artículo 22. Recursos.

Contra las resoluciones derivadas del procedimiento de gestión cabe interponer los recursos que determina el Capítulo II, del Título VII, de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

## Disposición adicional primera. Evaluación del sistema.

La Subdirección General de Personal efectuará un seguimiento permanente del sistema de incentivos al rendimiento implantado por la presente norma, 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. Una vez transcurrido el plazo de un año, desde su entrada en vigor, dicha Subdirección abordará un estudio específico sobre la aplicación durante el citado plazo, para conocer el cumplimiento de la finalidad establecida. Del resultado del estudio se informará al Consejo de la Guardia Civil.

Disposición adicional segunda. Complemento de destino.

A los efectos de esta orden general, la cuantía del complemento de destino será la establecida, en función del nivel del puesto de trabajo que se desempeñe, en la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014.

Disposición adicional tercera. Calendario anual de semanas.

A partir de 2018, y antes del comienzo de cada nuevo año, se publicará el calendario anual con la representación ordinal de las semanas de trabajo que correspondan para cada mes de devengo, a fin de definir los periodos de referencia mensuales sobre los que se planificará el servicio, de acuerdo con lo que se determine en la normativa reguladora de los regímenes de prestación del servicio, y la jornada y horario del personal de la Guardia Civil, y a los efectos del cálculo del CREX.

Disposición adicional cuarta. Requerimientos técnicos.

Por la Jefatura de Servicios Técnicos se adoptarán las medidas oportunas para realizar el diseño e implantación de lo recogido en esta orden general en el sistema integral de gestión de recursos humanos, mediante los desarrollos técnicos necesarios, de forma que pueda aplicarse en el momento de su entrada en vigor.

Disposición transitoria única. Aplicación del índice cualificador para la retribución por modificaciones en el servicio (ICREM).

Las horas que determinen el índice cualificador para la retribución por modificaciones en el servicio (ICREM), comenzarán a ser computadas para los servicios planificados o nombrados para ser prestados a partir del día 4 de mayo de 2015.

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 10/2006, de 16 de junio, de regulación del sistema de gestión del complemento de productividad y de retribución de los sobreesfuerzos realizados por el personal con motivo del servicio.

Disposición final primera. Habilitación y desarrollo.

Se habilita al Subdirector General de Personal para que dicte las disposiciones que sean necesarias para la aplicación y desarrollo de esta orden general y las instrucciones correspondientes al abono de las cantidades devengadas antes de la entrada en vigor.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

Esta orden general entrará en vigor el día 30 de marzo de 2015.

Madrid, 23 de diciembre de 2014.- El Director General de la Guardia Civil, Arsenio Fernández de Mesa Díaz del Río.

Anexo IModalidades de productividad estructural, personal perceptor y aspectos retributivos.

## Personal perceptor de productividad estructural por modalidades.

MODALIDADES DE PRODUCTIVIDAD	PERSONAL PERCEPTOR
Personal del régimen general de prestación del servicio	
ERG1	Personal del régimen general de prestación del servicio (ICRES menor o igual a 10).
ERG2	Personal del régimen general de prestación del servicio (ICRES mayor de 10).
ERG3	Personal de todos los empleos del régimen general de prestación del servicio con rendimiento extraordinario, y especial interés e iniciativa.
ERG4	Personal de todos los empleos del régimen general de prestación del servicio con rendimiento extraordinario, y especial interés e iniciativa.
ERG5	Suboficiales del régimen general de prestación del servicio con rendimiento extraordinario, y especial interés e iniciativa.
Personal con funciones administrativas	
EFA1	1. Personal con funciones administrativas que realiza una jornada de trabajo de treinta y siete horas y media semanales. 2. Personal cualificado de apoyo a la dirección de las Escalas de Suboficiales y de Cabos y Guardias que realizan una jornada de trabajo de treinta y siete horas y media semanales.
EFA2	Personal con funciones administrativas que realiza una jornada de trabajo autorizada de cuarenta horas semanales.
EFA3	Especialistas de las Intervenciones de Armas y Explosivos de la estructura periférica.
Personal cualificado de apoyo a la dirección	
EAD1	1. Jefe del Área Operaciones de la Jefatura de la Agrupación de Tráfico. 2. Jefes de Plana Mayor de Zona/Comandancia y de Comandancia. 3. Jefes de Plana Mayor de Sector de Tráfico y de Sector/Subsector de Tráfico.
EAD2	Personal de la Secretaría de Despacho del Director 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. 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 Secretarías Técnicas de Subdirecciones Generales. 8. Personal del Estado Mayor del Mando de Operaciones. 9. Personal de la Unidad de Estudios y Análisis de la Dirección Adjunta Operativa.
EAD4	1. Personal del órgano central de las Jefaturas. 2. Personal de la Secretaría Permanente para la Clasificación y Evaluación. 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. Personal del Centro de Coordinación de vigilancia marítima de costas y fronteras.



MODALIDADES DE PRODUCTIVIDAD	PERSONAL PERCEPTOR
EAD5	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Oficiales de la Sala de Operaciones y Servicios de la Dirección General.</li> <li>2. Jefes de Plana Mayor de Compañía.</li> <li>3. Jefes de Plana Mayor de Subsector de Tráfico.</li> <li>4. Oficiales técnicos de nivel superior del órgano central del Servicio de Prevención.</li> <li>5. Jefes de Sección de Prevención de Zona, unidades y centros similares.</li> <li>6. Jefes de Oficina de Prevención de Comandancia, unidades y centros similares.</li> <li>7. Oficiales a cargo de los Gabinetes de Psicología periféricos, incluidos los Centros de Enseñanza.</li> <li>8. Personal cualificado de apoyo a la dirección no incluido en otras modalidades.</li> </ol>
Personal con funciones de enseñanza.	
EFE1	Profesores, instructores y monitores de los centros docentes, con jornada de treinta y siete horas y media semanales.
EFE2	Profesores, instructores y monitores de los centros docentes, con jornada de cuarenta horas semanales.
EFE3	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jefes de Estudios de Centros Docentes.</li> <li>2. Profesores de la Academia de Oficiales.</li> </ol>
Personal con funciones de mando (empleo de Cabo o superior) .	
EFM1	<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>
EFM2	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Directores de Centro Docente.</li> <li>2. Jefe de la Agrupación de Reserva y Seguridad (ARS).</li> <li>3. Jefe de la Unidad de Acción Rural (UAR).</li> <li>4. Jefe de la Unidad Especial de Intervención (UEI).</li> <li>5. Jefe del Grupo de Acción Rápida (GAR).</li> <li>6. Oficiales de la Unidad Especial de Intervención (UEI).</li> <li>7. Oficiales del Grupo de Acción Rápida (GAR).</li> <li>8. Jefes de Grupo de Reserva y Seguridad (GRS).</li> <li>9. Jefes de Unidad de Seguridad de los Cuarteles OTAN.</li> <li>10. Jefe del Escuadrón de Caballería de la ARS.</li> <li>11. Jefe de Unidad Fiscal y Seguridad Portuaria o Aeroportuaria.</li> <li>12. Jefes de Compañía Fiscal.</li> <li>13. Jefes de Compañía de Plana Mayor.</li> <li>14. Jefes de Compañía de Protección y Seguridad.</li> <li>15. Jefes de Compañía de Transportes del Servicio de Material Móvil.</li> <li>16. Jefes de los Grupos Marítimos y de los Servicios Marítimos Provinciales.</li> <li>17. Jefe del Centro de Coordinación Regional de Canarias.</li> <li>18. Comandantes de Puesto Fiscal.</li> <li>19. Jefes de Unidad de Seguridad Ciudadana de Comandancia (USECIC).</li> <li>20. Jefes de Sección de Montaña (SEREIM).</li> <li>21. Jefes de Grupo de Montaña (GREIM).</li> <li>22. Jefes de Equipo de Montaña (EREIM).</li> <li>23. Jefe de la Unidad de Reconocimiento del Subsuelo de la ARS.</li> </ol>



MODALIDADES DE PRODUCTIVIDAD	PERSONAL PERCEPTOR
EFM3	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Jefes de Servicio.</li><li>2. Jefes de las Jefaturas funcionales de Zona/Comandancia y Comandancia.</li><li>3. Inspectores de Servicios de Sector de Tráfico.</li><li>4. Segundos Jefes de Sector/Subsector de Tráfico.</li><li>5. Oficiales de la Unidad Técnica de Policía Judicial (UTPJ).</li><li>6. Oficiales del Servicio de Criminalística (SECRIM).</li><li>7. Jefe de la Unidad Orgánica de Policía Judicial (UOPJ) de Comandancia.</li><li>8. Jefe de la Sección de Policía Judicial de la Zona de Cataluña.</li><li>9. Jefe de la Sección de Información de Zona (SIZ), excepto País Vasco, Navarra y Cataluña.</li><li>10. Jefe del Grupo de Información de Comandancia (GIC), excepto las del País Vasco y Cataluña.</li><li>11. Oficiales Adjuntos de Compañía territorial.</li><li>12. Comandantes de Puesto Auxiliar.</li><li>13. Jefes de Área de Puesto Principal.</li></ol>
EFM4	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Oficiales de la Unidad de Policía Judicial de Zona (UPJZ) y de la Sección de Policía Judicial de la Zona de Cataluña.</li><li>2. Oficiales de la Unidad Orgánica de Policía Judicial (UOPJ) de Comandancia.</li><li>3. Jefes de Equipo territorial de Policía Judicial (ETPJ) de Comandancia.</li><li>4. Oficiales de la Sección de Información de Zona (SIZ), excepto País Vasco, Navarra y Cataluña.</li><li>5. Oficiales del Grupo de Información de Comandancia (GIC), excepto las del País Vasco y Cataluña.</li><li>6. Oficiales de la Unidad Central Operativa de Medio Ambiente (UCOMA) de la Jefatura del SEPRONA.</li><li>7. Oficiales de la Sección de SEPRONA de Comandancia.</li><li>8. Jefes de Equipo de Protección de la Naturaleza (EPRONA) de Comandancia.</li><li>9. Jefe del Grupo Central de Investigación de la Agrupación de Tráfico (GIAT).</li><li>10. Oficiales pilotos de los Grupos de Helicópteros, Aviones, Material e Instrucción y Adiestramiento del Servicio Aéreo.</li><li>11. Oficiales pilotos de los Sectores y Unidades Aéreas.</li><li>12. Oficiales del órgano central del Servicio de Desactivación de Explosivos y Defensa NRBQ.</li><li>13. Jefes de los Grupos de Especialistas en Desactivación de Artefactos Explosivos y de naturaleza NRBQ (GEDEX).</li><li>14. Jefe de la Unidad de Actividades Subacuáticas (UAS).</li><li>15. Jefe del Grupo Central de Actividades Subacuáticas (GRUCEAS).</li><li>16. Jefes de Grupo de Especialistas en Actividades Subacuáticas (GEAS).</li></ol>





MODALIDADES DE PRODUCTIVIDAD	PERSONAL PERCEPTOR
EFM5	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jefes de Plana Mayor de Zona.</li> <li>2. Oficiales de Sección de Plana Mayor de Zona.</li> <li>3. Oficiales de Intervención de Armas y Explosivos de Zona.</li> <li>4. Jefes de las Intervenciones de Armas y Explosivos de Comandancia.</li> <li>5. Jefes de las Intervenciones de Armas y Explosivos ordinarias y especiales.</li> <li>6. Jefes de Sección encuadrada en Compañía.</li> <li>7. Oficiales Adjuntos de Compañía no territorial.</li> <li>8. Jefe de Centro Operativo de Servicios (COS) de Comandancia.</li> <li>9. Jefes de Unidad, Sección o Destacamento de Seguridad aeroportuaria, portuaria, penitenciaria, de edificio, de acuartelamiento o de instalación.</li> <li>10. Jefes de Unidad, Sección o Destacamento Fiscal.</li> <li>11. Jefes de Patrulla Fiscal Territorial (PAFIF).</li> <li>12. Jefes de Núcleo de Reserva.</li> <li>13. Jefes de Núcleo de Servicios.</li> <li>14. Oficiales de Grupo de Reserva y Seguridad (GRS) y del Escuadrón de Caballería de la ARS.</li> <li>15. Jefe de la Unidad Cinológica Central del Servicio Cinológico y Remonta.</li> <li>16. Jefes de Grupo Cinológico de Zona.</li> <li>17. Jefes de Grupo Cinológico de Comandancia.</li> <li>18. Jefe de Patrulla de Protección de la Naturaleza (PACPRONA, PAPRONA).</li> <li>19. Jefe de Destacamento de Protección de la Naturaleza (DEPRONA).</li> <li>20. Oficiales de Servicio Marítimo Provincial o Destacamento Marítimo</li> <li>21. Segundos jefes de Unidades de Seguridad de los Cuarteles OTAN.</li> <li>22. Jefes de Centro Regional de Vigilancia Marítima de Costas y Fronteras.</li> <li>23. Oficiales del Centro de Coordinación Regional de Canarias (CCRC).</li> <li>24. Jefes de Centro de Cooperación Policial y Aduanera (CCPA).</li> <li>25. Jefes de Centro de Cooperación policial (CCP).</li> <li>26. Jefes de Destacamento de Material Móvil.</li> <li>27. Jefes de Grupo de Apoyo en Tecnologías de la Información (GATI).</li> <li>28. Jefes de Destacamento del Servicio de Armamento y Equipamiento Policial de Comandancia.</li> <li>29. Jefes de unidad, de cualquier empleo, no incluidos anteriormente ni perceptores de otra modalidad específica.</li> </ol>
	Personal con funciones de investigación policial
EIP1	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Especialistas de unidades centrales de la Jefatura de Información, Oficiales incluidos.</li> <li>2. Especialistas de unidades periféricas de Información del País Vasco, Navarra y Cataluña, Oficiales incluidos.</li> </ol>
EIP2	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Especialistas de la Unidad Central Operativa (UCO), Oficiales incluidos.</li> <li>2. Personal de los Equipos Contra el Crimen Organizado (ECO), incluidos sus Jefes.</li> <li>3. Especialistas del Servicio de Asuntos Internos (SAI), Oficiales incluidos.</li> </ol>
EIP3	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Especialistas del Servicio de Criminalística.</li> <li>2. Especialistas de la Unidad Técnica de Policía Judicial.</li> </ol>



MODALIDADES DE PRODUCTIVIDAD	PERSONAL PERCEPTOR
EIP4	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Especialistas de la Sección de Información de Zona (SIZ).</li> <li>2. Especialistas del Grupo de Información de Comandancia (GIC).</li> <li>3. Especialistas de la Unidad de Policía Judicial de Zona (UPJZ).</li> <li>4. Especialistas de la Unidad Orgánica de Policía Judicial (UOPJ) de Comandancia.</li> <li>5. Especialistas de la Unidad Central Operativa de Medio Ambiente (UCOMA) de la Jefatura del SEPRONA.</li> <li>6. Especialistas de Equipo del SEPRONA de Comandancia.</li> <li>7. 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).</li> <li>8. Personal del Equipo de Reconstrucción de Accidentes de la Agrupación de Tráfico (ERAT) y del Departamento de Investigación y Reconstrucción de Accidentes (DIRAT).</li> </ol>
EIP5	Personal del Área de Investigación de los Puestos Principales.
Personal de unidades singulares operativas	
ESO1	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Especialistas de la Unidad Especial de Intervención (UEI).</li> <li>2. Especialistas del Grupo de Acción Rápida (GAR).</li> </ol>
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	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Personal de la Unidad Central Operativa de Desactivación de Artefactos Explosivos y de naturaleza NRBQ (UCODEX).</li> <li>2. Personal de la Unidad Técnica NRBQ.</li> <li>3. Personal de Grupo de Especialistas en Desactivación de Artefactos Explosivos y de naturaleza NRBQ (GEDEX).</li> <li>4. Personal del Grupo Central de Actividades Subacuáticas (GRUCEAS).</li> <li>5. Personal de Grupo de Especialistas en Actividades Subacuáticas (GEAS).</li> </ol>
ESO4	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mecánicos de los Grupos de Helicópteros, Aviones, Material e Instrucción y Adiestramiento, así como de los Sectores y Unidades Aéreas del Servicio Aéreo.</li> <li>2. Operadores de sistemas de misión del Grupo Aviones del Servicio Aéreo.</li> </ol>
ESO5	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Personal de los Grupos de Reserva y Seguridad (GRS) de la ARS.</li> <li>2. Personal del Escuadrón de Caballería de la ARS.</li> <li>3. Personal de la Unidad de Reconocimiento del Subsuelo de la ARS.</li> <li>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).</li> <li>5. Personal de Sección de Montaña (SEREIM).</li> <li>6. Personal de Grupo de Montaña (GREIM).</li> <li>7. Personal de Equipo de Montaña (EREIM).</li> <li>8. Personal de la Unidad Cinológica Central del Servicio Cinológico y Remonta.</li> <li>9. Personal de Grupo Cinológico de Zona.</li> <li>10. Personal de Grupo Cinológico de Comandancia.</li> </ol>
Personal de unidades singulares de apoyo	
ESA1	Personal técnico de la Jefatura de Servicios Técnicos o de los órganos centrales que a propuesta de la Jefatura se considere que desempeñan cometidos equivalentes y que realicen una jornada autorizada de cuarenta horas semanales.
ESA2	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Especialistas de Grupo de Apoyo en Tecnologías de la Información (GATI).</li> <li>2. Conductores de Destacamento del Servicio de Material Móvil.</li> </ol>
ESA3	Conductores de la Sección de Transporte del Servicio de Material Móvil.
Personal de unidades adscritas a organismos ajenos	
EPA1	Personal de la Unidad de Seguridad de la Casa de S.M. el Rey.
EPA2	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Personal de la Unidad de Seguridad de Presidencia del Gobierno.</li> <li>2. Personal del Departamento de Seguridad Nacional de Presidencia del Gobierno.</li> </ol>



## Modalidades de productividad y aspectos retributivos.

MODALIDAD	RETRIBUCIÓN (en % del CD) <sup>1</sup>				Cobertura (en % CPT) <sup>2</sup>
	Tramo 1	Tramo 2	Tramo 3	Total	
Personal del régimen general de prestación del servicio					
ERG1	--	11	--	11	100
ERG2	--	19	--	19	100
ERG3	--	49	--	49	Variable
ERG4	--	63	--	63	Variable
ERG5	--	63	--	63	33
<p>Todo el personal percibirá productividad en alguna de las modalidades ERG1 o ERG2, en función de que el resultado mensual de su ICRES sea igual o inferior a diez, o superior a esta cifra, respectivamente.</p> <p>Si fuera propuesto para su percepción en las modalidades ERG3, ERG4 o ERG5 dejará de percibir en el mes de referencia la ERG1 o ERG2, con independencia del resultado del ICRES y el CREX 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 ESO3.</li> <li>· Personal de las restantes unidades, modalidad ESO5, salvo que le corresponda una modalidad con cuantía superior en el régimen general.</li> </ul>					
Personal con funciones administrativas					
EFA1	--	11	--	11	100
EFA2	30	20	13	63	Variable
EFA3	30	20	13	63	30
<p>El personal al que no le corresponda percibir alguna de las modalidades EFA2 y EFA3 por el nivel de cobertura asignado o por no completar la jornada de trabajo prevista, percibirá productividad en la modalidad EFA1, pasando a ser su jornada de trabajo semanal de treinta y siete horas y media.</p>					
Personal cualificado de apoyo a la dirección					
EAD1	30	30	19	79	100
EAD2	30	30	17	77	100
EAD3	30	28	15	73	100
EAD4	30	25	14	69	100
EAD5	30	20	13	63	100
<p>El personal al que no le corresponda percibir alguna de estas modalidades por no completar la jornada de trabajo prevista, percibirá productividad en la modalidad EFA1, pasando a ser su jornada de trabajo semanal de treinta y siete horas y media.</p>					
Personal con funciones de enseñanza					
EFE1	--	11	--	11	100
EFE2	30	20	13	63	Variable
EFE3	30	25	14	69	80
<p>El personal al que no le corresponda percibir alguna de las modalidades EFE2 y EFE3 por el nivel de cobertura asignado o por no completar la jornada de trabajo prevista, percibirá productividad en la modalidad EFE1, pasando a ser su jornada de trabajo semanal de treinta y siete horas y media.</p>					
Personal con funciones de mando					
EFM1	30	39	20	89	100
EFM2	30	30	19	79	100
EFM3	30	27	16	73	100
EFM4	30	25	14	69	100
EFM5	30	20	13	63	100

1 Porcentaje del complemento de destino del perceptor con que se retribuye cada tramo y el total de cada modalidad.

2 Porcentaje de cobertura de la modalidad a efectos retributivos sobre las dotaciones del Catálogo de puestos de trabajo del personal a que va dirigida.



Personal con funciones de investigación policial					
EIP1	30	39	20	89	100
EIP2	30	36	19	85	100
EIP3	30	27	16	73	100
EIP4	30	25	14	69	100
EIP5	30	20	11	61	100
Personal de unidades singulares operativas					
ESO1	30	30	13	73	100
ESO2	30	27	12	69	100
ESO3	--	52	11	63	100
ESO4	30	20	11	61	100
ESO5	--	35	10	45	100
El personal encuadrado en la modalidad ESO5 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 trabajo prevista, podrá percibir productividad en las modalidades ERG1 o ERG2, en función del resultado mensual de su ICRES.					
Personal de unidades singulares de apoyo					
ESA1	30	28	13	71	88
ESA2	--	35	10	45	100
ESA3	--	35	10	45	30
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 trabajo prevista, podrá percibir productividad en las modalidades ERG1 o ERG2, en función del resultado mensual de su ICRES.					
EPA1	Según instrucciones particulares				
EPA2	Según instrucciones particulares				



## Anexo II

### Índice cualificador para la retribución por sobreesfuerzos (ICRES)

#### 1. Elementos que intervienen en la fórmula para el cálculo del ICRES.

Los elementos que intervienen en la fórmula para el cálculo del ICRES son los siguientes, de acuerdo con la normativa que regula los regímenes de prestación de servicio, y la jornada y horario del personal de la Guardia Civil:

- HES: Horas de servicio de especial significación. Las horas prestadas durante el mes con esta consideración.
- HSF: Horas de servicio festivas. Las horas prestadas durante el mes con esta consideración.
- HSN: Horas de servicio nocturnas. Las horas prestadas durante el mes con esta consideración.
- DSA: Días de sucesión de determinados mandos EFM1. Número de días que en los periodos inferiores a un mes natural completo, un componente encuadrado en el régimen general desempeña de modo accidental o interino el mando de una unidad cuyo titular es potencial perceptor de la modalidad EFM1 de productividad estructural.
- DSB: Días de sucesión de determinados mandos EFM2. Número de días que en los periodos inferiores a un mes natural completo, un componente encuadrado en el régimen general o, en su caso, el régimen especial en unidades singulares operativas y de apoyo, desempeña de modo accidental o interino el mando de una unidad cuyo titular es potencial perceptor de la modalidad EFM2 de productividad estructural.
- DSC: Días de sucesión de determinados mandos EFM3. Número de días que en los periodos inferiores a un mes natural completo, un componente encuadrado en el régimen general desempeña de modo accidental o interino el mando de una unidad cuyo titular es potencial perceptor de la modalidad EFM3 de productividad.
- DSD: Días de sucesión de determinados mandos EFM5. Número de días que en los periodos inferiores a un mes natural completo, un componente encuadrado en el régimen general desempeña de modo accidental o interino el mando de una unidad cuyo titular es potencial perceptor de la modalidad EFM5 de productividad.
- HSA: Horas de sustitución de determinados mandos EFM1. Número de horas en que un componente encuadrado en el régimen general ejerce las funciones propias de un Comandante de Puesto Principal u Ordinario o de un Jefe de Destacamento de Tráfico, sin mediar entrega de mando, con motivo del disfrute del descanso semanal, reducción de jornada u otras ausencias del titular.
- HSB: Horas de sustitución de determinados mandos EFM3. Número de horas en que un componente encuadrado en el régimen general ejerce las funciones propias de un Comandante de Puesto Auxiliar o Jefe de Área de Puesto Principal, sin mediar entrega de mando, con motivo del disfrute del descanso semanal, reducción de jornada u otras ausencias del titular.



## 2. Fórmula para el cálculo del ICRES.

Con estos elementos y el sistema de cómputo de horas o días previsto en cada uno, la fórmula a aplicar para el cálculo del Índice es la siguiente:

$$\text{ICRES} = \text{HES} + \text{HSF} \cdot 0,50 + \text{HSN} \cdot 0,25 + \text{DSA} \cdot 3 + \text{DSB} \cdot 2 + \text{DSC} \cdot 1,75 + \text{DSD} \cdot 1,75 + \text{HSA} \cdot 3/24 + \text{HSB} \cdot 1,75/24$$

## 3. Escalas para la aplicación del ICRES.

El ICRES es aplicable a todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de esta norma. No obstante, el cálculo para la retribución se realizará sobre cuatro escalas diferentes, ligadas a la modalidad de productividad percibida en el mes de devengo. Cada escala se corresponderá con el personal a que afecte, del modo siguiente:

- Escala 1.
  - Personal del régimen de servicio específico con funciones administrativas, con una jornada de trabajo de 37,5 horas semanales.
  - Personal del régimen de servicio específico con funciones de enseñanza en centros docentes, con una jornada de trabajo de 37,5 horas semanales.
- Escala 2.
  - Personal del régimen general de prestación del servicio que resulte con un ICRES igual o inferior a 10. Este Índice determinará para este personal la retribución de productividad en la modalidad ERG1, salvo que sea propuesto para la ERG3, ERG4 o ERG5, en su caso, en el mes de referencia.
- Escala 3.
  - Personal del régimen general de prestación del servicio que resulte con un ICRES superior a 10. Este Índice determinará para este personal la retribución de productividad en la modalidad ERG2, salvo que sea propuesto para la ERG3, ERG4 o ERG5, en su caso, en el mes de referencia.
  - Personal de las unidades singulares operativas y de apoyo con una jornada de trabajo de 37,5 horas semanales.
- Escala 4.
  - Personal de cualquier régimen con una jornada de trabajo de 40 horas semanales.

## 4. Tabla aplicable para determinación de las cuantías en base al ICRES alcanzado.

Se incluye a continuación la tabla aplicable para determinar la cuantía a retribuir, según el ICRES resultante de la aplicación de la fórmula del apartado 2 anterior, y de acuerdo con la escala que corresponda a la modalidad de productividad que perciba el interesado en el mes de devengo.





ICRES	MODALIDAD DE PRODUCTIVIDAD			
	Escala 1	Escala 2	Escala 3	Escala 4
	EFA y EFE con jornada de trabajo de 37,5 h.	ERG con ICRES = ó < 10.	ERG con ICRES > 10. ESO y ESA con jornada de trabajo de 37,5 h.	Modalidades con jornada de trabajo semanal de 40 h.
1	2,85 €	2,85 €		
2	5,70 €	5,70 €		
3	8,55 €	8,55 €		
4	11,40 €	11,40 €		
5	14,35 €	14,35 €		
6	17,20 €	17,20 €		
7	20,05 €	20,05 €		
8	22,90 €	22,90 €		
9	25,75 €	25,75 €		
10	28,60 €	28,60 €		
11	32,68 €		4,09 €	
12	36,77 €		8,17 €	
13	40,85 €		12,26 €	
14	44,94 €		16,34 €	
15	49,02 €		20,43 €	
16	53,11 €		24,51 €	
17	57,19 €		28,60 €	
18	61,28 €		32,68 €	
19	65,36 €		36,77 €	
20	69,45 €		40,85 €	
21	73,53 €		44,94 €	
22	77,62 €		49,02 €	
23	81,70 €		53,11 €	
24	85,79 €		57,19 €	
25	89,87 €		61,28 €	
26	93,96 €		65,36 €	
27	98,04 €		69,45 €	
28	102,13 €		73,53 €	
29	106,21 €		77,62 €	
30	110,30 €		81,70 €	
31	114,38 €		85,79 €	
32	118,47 €		89,87 €	
33	122,55 €		93,96 €	
34	126,64 €		98,04 €	
35	130,72 €		102,13 €	
36	134,81 €		106,21 €	
37	138,89 €		110,30 €	
38	142,98 €		114,38 €	
39	147,06 €		118,47 €	
40	151,15 €		122,55 €	
41	155,23 €		126,64 €	
42	159,32 €		130,72 €	
43	163,40 €		134,81 €	
44	167,49 €		138,89 €	4,09 €
45	171,57 €		142,98 €	8,17 €



ICRES	MODALIDAD DE PRODUCTIVIDAD			
	Escala 1	Escala 2	Escala 3	Escala 4
46	175,66 €		147,06 €	12,26 €
47	179,74 €		151,15 €	16,34 €
48	183,83 €		155,23 €	20,43 €
49	187,91 €		159,32 €	24,51 €
50	192,00 €		163,40 €	28,60 €
51	196,08 €		167,49 €	32,68 €
52	200,17 €		171,57 €	36,77 €
53	204,25 €		175,66 €	40,85 €
54	208,34 €		179,74 €	44,94 €
55	212,42 €		183,83 €	49,02 €
56	216,51 €		187,91 €	53,11 €
57	220,59 €		192,00 €	57,19 €
58	224,68 €		196,08 €	61,28 €
59	228,76 €		200,17 €	65,36 €
60	232,85 €		204,25 €	69,45 €
61	236,93 €		208,34 €	73,53 €
62	241,02 €		212,42 €	77,62 €
63	245,10 €		216,51 €	81,70 €
64	249,19 €		220,59 €	85,79 €
65	253,27 €		224,68 €	89,87 €



## Anexo III

### 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:
  - 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:
  - 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:

$$\text{ICREM} = \text{HMPS} * 0,75 + \text{HMNS} * 0,50$$



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

La tabla aplicable para determinar la cuantía mensual a retribuir, según el ICREM resultante de la aplicación de la fórmula del apartado 2 anterior, 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 IV

### Cómputo para la retribución de horas de exceso por superación de la jornada de trabajo (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 trabajo 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 trabajo, 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 trabajo, 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 trabajo.
- DSP. Número de días restantes de una misma semana en el periodo considerado, a los que se ha aplicado una misma jornada de trabajo. 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 trabajo.
- DND. Número de días restantes deducibles en el periodo considerado, a los que se ha aplicado una misma jornada de trabajo. 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 trabajo 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 trabajo (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 trabajo 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 trabajo.

### 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 2015 a 2018, 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 exceso.



AÑO 2015

ENERO								FEBRERO								MARZO							
Semana	L	M	X	J	V	S	D	Semana	L	M	X	J	V	S	D	Semana	L	M	X	J	V	S	D
01				1	2	3	4	(05)							1	(09)							1
02	5	6	7	8	9	10	11	06	2	3	4	5	6	7	8	10	2	3	4	5	6	7	8
03	12	13	14	15	16	17	18	07	9	10	11	12	13	14	15	11	9	10	11	12	13	14	15
04	19	20	21	22	23	24	25	08	16	17	18	19	20	21	22	12	16	17	18	19	20	21	22
05	26	27	28	29	30	31		09	23	24	25	26	27	28		13	23	24	25	26	27	28	29
																(14)	30	31					

  

ABRIL								MAYO								JUNIO							
Semana	L	M	X	J	V	S	D	Semana	L	M	X	J	V	S	D	Semana	L	M	X	J	V	S	D
14			1	2	3	4	5	(18)					1	2	3	23	1	2	3	4	5	6	7
15	6	7	8	9	10	11	12	19	4	5	6	7	8	9	10	24	8	9	10	11	12	13	14
16	13	14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	25	15	16	17	18	19	20	21
17	20	21	22	23	24	25	26	21	18	19	20	21	22	23	24	26	22	23	24	25	26	27	28
18	27	28	29	30				22	25	26	27	28	29	30	31	(27)	29	30					

  

JULIO								AGOSTO								SEPTIEMBRE							
Semana	L	M	X	J	V	S	D	Semana	L	M	X	J	V	S	D	Semana	L	M	X	J	V	S	D
27			1	2	3	4	5	(31)						1	2	36		1	2	3	4	5	6
28	6	7	8	9	10	11	12	32	3	4	5	6	7	8	9	37	7	8	9	10	11	12	13
29	13	14	15	16	17	18	19	33	10	11	12	13	14	15	16	38	14	15	16	17	18	19	20
30	20	21	22	23	24	25	26	34	17	18	19	20	21	22	23	39	21	22	23	24	25	26	27
31	27	28	29	30	31			35	24	25	26	27	28	29	30	(40)	28	29	30				
								(36)	31														

  

OCTUBRE								NOVIEMBRE								DICIEMBRE							
Semana	L	M	X	J	V	S	D	Semana	L	M	X	J	V	S	D	Semana	L	M	X	J	V	S	D
40				1	2	3	4	(44)							1	49		1	2	3	4	5	6
41	5	6	7	8	9	10	11	45	2	3	4	5	6	7	8	50	7	8	9	10	11	12	13
42	12	13	14	15	16	17	18	46	9	10	11	12	13	14	15	51	14	15	16	17	18	19	20
43	19	20	21	22	23	24	25	47	16	17	18	19	20	21	22	52	21	22	23	24	25	26	27
44	26	27	28	29	30	31		48	23	24	25	26	27	28	29	53	28	29	30	31			
								(49)	30														





AÑO 2016

ENERO								FEBRERO								MARZO							
Semana	L	M	X	J	V	S	D	Semana	L	M	X	J	V	S	D	Semana	L	M	X	J	V	S	D
(53)					1	2	3	05	1	2	3	4	5	6	7	09		1	2	3	4	5	6
01	4	5	6	7	8	9	10	06	8	9	10	11	12	13	14	10	7	8	9	10	11	12	13
02	11	12	13	14	15	16	17	07	15	16	17	18	19	20	21	11	14	15	16	17	18	19	20
03	18	19	20	21	22	23	24	08	22	23	24	25	26	27	28	12	21	22	23	24	25	26	27
04	25	26	27	28	29	30	31	(09)	29							13	28	29	30	31			
ABRIL								MAYO								JUNIO							
Semana	L	M	X	J	V	S	D	Semana	L	M	X	J	V	S	D	Semana	L	M	X	J	V	S	D
(13)					1	2	3	(17)							1	22			1	2	3	4	5
14	4	5	6	7	8	9	10	18	2	3	4	5	6	7	8	23	6	7	8	9	10	11	12
15	11	12	13	14	15	16	17	19	9	10	11	12	13	14	15	24	13	14	15	16	17	18	19
16	18	19	20	21	22	23	24	20	16	17	18	19	20	21	22	25	20	21	22	23	24	25	26
17	25	26	27	28	29	30		21	23	24	25	26	27	28	29	26	27	28	29	30			
								(22)	30	31													
JULIO								AGOSTO								SEPTIEMBRE							
Semana	L	M	X	J	V	S	D	Semana	L	M	X	J	V	S	D	Semana	L	M	X	J	V	S	D
(26)					1	2	3	31	1	2	3	4	5	6	7	35				1	2	3	4
27	4	5	6	7	8	9	10	32	8	9	10	11	12	13	14	36	5	6	7	8	9	10	11
28	11	12	13	14	15	16	17	33	15	16	17	18	19	20	21	37	12	13	14	15	16	17	18
29	18	19	20	21	22	23	24	34	22	23	24	25	26	27	28	38	19	20	21	22	23	24	25
30	25	26	27	28	29	30	31	(35)	29	30	31					39	26	27	28	29	30		
OCTUBRE								NOVIEMBRE								DICIEMBRE							
Semana	L	M	X	J	V	S	D	Semana	L	M	X	J	V	S	D	Semana	L	M	X	J	V	S	D
(39)						1	2	44		1	2	3	4	5	6	48				1	2	3	4
40	3	4	5	6	7	8	9	45	7	8	9	10	11	12	13	49	5	6	7	8	9	10	11
41	10	11	12	13	14	15	16	46	14	15	16	17	18	19	20	50	12	13	14	15	16	17	18
42	17	18	19	20	21	22	23	47	21	22	23	24	25	26	27	51	19	20	21	22	23	24	25
43	24	25	26	27	28	29	30	(48)	28	29	30					52	26	27	28	29	30	31	
(44)	31																						



AÑO 2017

ENERO								FEBRERO								MARZO							
Semana	L	M	X	J	V	S	D	Semana	L	M	X	J	V	S	D	Semana	L	M	X	J	V	S	D
(52)							1	05			1	2	3	4	5	09			1	2	3	4	5
01	2	3	4	5	6	7	8	06	6	7	8	9	10	11	12	10	6	7	8	9	10	11	12
02	9	10	11	12	13	14	15	07	13	14	15	16	17	18	19	11	13	14	15	16	17	18	19
03	16	17	18	19	20	21	22	08	20	21	22	23	24	25	26	12	20	21	22	23	24	25	26
04	23	24	25	26	27	28	29	(09)	27	28						13	27	28	29	30	31		
(05)	30	31																					

  

ABRIL								MAYO								JUNIO							
Semana	L	M	X	J	V	S	D	Semana	L	M	X	J	V	S	D	Semana	L	M	X	J	V	S	D
(13)						1	2	18	1	2	3	4	5	6	7	22				1	2	3	4
14	3	4	5	6	7	8	9	19	8	9	10	11	12	13	14	23	5	6	7	8	9	10	11
15	10	11	12	13	14	15	16	20	15	16	17	18	19	20	21	24	12	13	14	15	16	17	18
16	17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	28	25	19	20	21	22	23	24	25
17	24	25	26	27	28	29	30	(22)	29	30	31					26	26	27	28	29	30		

  

JULIO								AGOSTO								SEPTIEMBRE							
Semana	L	M	X	J	V	S	D	Semana	L	M	X	J	V	S	D	Semana	L	M	X	J	V	S	D
(26)						1	2	31		1	2	3	4	5	6	(35)					1	2	3
27	3	4	5	6	7	8	9	32	7	8	9	10	11	12	13	36	4	5	6	7	8	9	10
28	10	11	12	13	14	15	16	33	14	15	16	17	18	19	20	37	11	12	13	14	15	16	17
29	17	18	19	20	21	22	23	34	21	22	23	24	25	26	27	38	18	19	20	21	22	23	24
30	24	25	26	27	28	29	30	35	28	29	30	31				39	25	26	27	28	29	30	
(31)	31																						

  

OCTUBRE								NOVIEMBRE								DICIEMBRE							
Semana	L	M	X	J	V	S	D	Semana	L	M	X	J	V	S	D	Semana	L	M	X	J	V	S	D
(39)							1	44			1	2	3	4	5	(48)					1	2	3
40	2	3	4	5	6	7	8	45	6	7	8	9	10	11	12	49	4	5	6	7	8	9	10
41	9	10	11	12	13	14	15	46	13	14	15	16	17	18	19	50	11	12	13	14	15	16	17
42	16	17	18	19	20	21	22	47	20	21	22	23	24	25	26	51	18	19	20	21	22	23	24
43	23	24	25	26	27	28	29	48	27	28	29	30				52	25	26	27	28	29	30	31
(44)	30	31																					



AÑO 2018

ENERO								FEBRERO								MARZO							
Semana	L	M	X	J	V	S	D	Semana	L	M	X	J	V	S	D	Semana	L	M	X	J	V	S	D
01	1	2	3	4	5	6	7	05				1	2	3	4	09				1	2	3	4
02	8	9	10	11	12	13	14	06	5	6	7	8	9	10	11	10	5	6	7	8	9	10	11
03	15	16	17	18	19	20	21	07	12	13	14	15	16	17	18	11	12	13	14	15	16	17	18
04	22	23	24	25	26	27	28	08	19	20	21	22	23	24	25	12	19	20	21	22	23	24	25
(05)	29	30	31					(09)	26	27	28					13	26	27	28	29	30	31	

  

ABRIL								MAYO								JUNIO							
Semana	L	M	X	J	V	S	D	Semana	L	M	X	J	V	S	D	Semana	L	M	X	J	V	S	D
(13)							1	18		1	2	3	4	5	6	(22)					1	2	3
14	2	3	4	5	6	7	8	19	7	8	9	10	11	12	13	23	4	5	6	7	8	9	10
15	9	10	11	12	13	14	15	20	14	15	16	17	18	19	20	24	11	12	13	14	15	16	17
16	16	17	18	19	20	21	22	21	21	22	23	24	25	26	27	25	18	19	20	21	22	23	24
17	23	24	25	26	27	28	29	22	28	29	30	31				26	25	26	27	28	29	30	
(18)	30																						

  

JULIO								AGOSTO								SEPTIEMBRE							
Semana	L	M	X	J	V	S	D	Semana	L	M	X	J	V	S	D	Semana	L	M	X	J	V	S	D
(26)							1	31			1	2	3	4	5	(35)						1	2
27	2	3	4	5	6	7	8	32	6	7	8	9	10	11	12	36	3	4	5	6	7	8	9
28	9	10	11	12	13	14	15	33	13	14	15	16	17	18	19	37	10	11	12	13	14	15	16
29	16	17	18	19	20	21	22	34	20	21	22	23	24	25	26	38	17	18	19	20	21	22	23
30	23	24	25	26	27	28	29	35	27	28	29	30	31			39	24	25	26	27	28	29	30
(31)	30	31																					

  

OCTUBRE								NOVIEMBRE								DICIEMBRE							
Semana	L	M	X	J	V	S	D	Semana	L	M	X	J	V	S	D	Semana	L	M	X	J	V	S	D
40	1	2	3	4	5	6	7	44				1	2	3	4	(48)						1	2
41	8	9	10	11	12	13	14	45	5	6	7	8	9	10	11	49	3	4	5	6	7	8	9
42	15	16	17	18	19	20	21	46	12	13	14	15	16	17	18	50	10	11	12	13	14	15	16
43	22	23	24	25	26	27	28	47	19	20	21	22	23	24	25	51	17	18	19	20	21	22	23
(44)	29	30	31					48	26	27	28	29	30			52	24	25	26	27	28	29	30
																(01)	31						



## Anexo V

### Gradaciones para la retribución de las modalidades de productividad por objetivos O1 y O3 al personal de la agrupación de tráfico.

#### 1. Objetivos de seguridad vial y actividad realizada.

La Agrupación de Tráfico elaborará y dará a conocer a su Jefatura, Sectores, Subsectores y Escuela, antes del comienzo de cada año natural, los objetivos de seguridad vial sobre los distintos tipos de siniestralidad relacionados con las orientaciones políticas sobre seguridad vial de la Comisión Europea, con la estrategia de seguridad vial del Consejo Superior de Seguridad Vial y con la estrategia operativa de la Agrupación de Tráfico, y a la vista de la evolución de los datos existentes en sus Unidades en el ciclo anterior.

De la misma forma, la Agrupación de Tráfico dará a conocer al personal de sus distintas Unidades, incluyendo los Destacamentos, los índices medios de las actividades de los componentes de cada Unidad a que se refiere el artículo 11.4 de la presente orden, así como el índice medio de actividad del conjunto de la Agrupación de Tráfico.

Además, con objeto de establecer criterios de homogenización en todo el ámbito de la Agrupación de Tráfico, se fijarán y darán a conocer en las mismas fechas los siguientes aspectos:

- a) En relación con los objetivos de seguridad vial fijados para el año entrante, en lo que se refiere a la Jefatura de la Agrupación, Sectores, Subsectores y Escuela de Tráfico, en qué casos los objetivos alcanzados han de considerarse por debajo de los establecidos para cada Unidad y cuándo se considerará que los superan de forma significativa, a efectos de la gradación establecida en el apartado 2.
- b) En relación con los índices medios de actividad del personal de la Jefatura de la Agrupación, Sectores, Subsectores, Destacamentos y Escuela de Tráfico, en qué casos ha de considerarse que dichos índices se desvían de forma negativa destacada con respecto a la media establecida para su Unidad y grupo funcional, a efectos de la gradación prevista en el apartado 3.

Los objetivos de seguridad vial para el año entrante se concretarán en parámetros e índices capaces de medir las diferentes variables que se consideren en relación con los resultados y las actividades.

Cuando la evolución de los requerimientos de la seguridad vial incida o afecte de forma extraordinaria a los objetivos diseñados que impida razonablemente su cumplimiento, el General Jefe de la Agrupación de Tráfico procederá a su modificación a la baja de manera motivada.

La información sobre los diferentes aspectos señalados en este apartado se dará a conocer a los integrantes de las Unidades al comienzo de cada año o cuando haya sido precisa su modificación, de forma individualizada y por escrito, dejando constancia de su notificación.

Con la misma forma y alcance, será comunicada a quienes se incorporen a la Unidad en otro momento del año por razones de no disponibilidad, asignación de nuevo destino o nombramiento de una comisión de servicio.



## 2. Gradaciones para la retribución de la modalidad de productividad por objetivos O1.

Finalizado el período anual de devengo establecido y una vez valorados los resultados de los objetivos de seguridad vial alcanzados, puestos en relación con los establecidos para cada una de las Unidades afectadas a las que se refiere el apartado anterior, el personal de las mismas podrá ser propuesto para la percepción de la modalidad O1, de acuerdo con las condiciones establecidas en esta orden general, con la asignación de la cuantía que permitan las disponibilidades presupuestarias y con la siguiente gradación:

Nivel 1: Cuando los resultados de los objetivos alcanzados se encuentren por debajo de los fijados para la Unidad, con el siguiente alcance: Cuantía disponible\*0,50.

Nivel 2: Cuando los resultados de los objetivos alcanzados se correspondan con los fijados a la Unidad, con el siguiente alcance: Cuantía disponible\*1.

Nivel 3: Cuando los resultados de los objetivos alcanzados superen de forma significativa los fijados para la Unidad, con el siguiente alcance: Cuantía disponible\*1,50.

## 3. Gradaciones para la retribución de la modalidad de productividad por objetivos O3.

Una vez valorados los índices de actividad personal en relación con los índices medios de los integrantes de su Unidad y grupo funcional, el personal de la Agrupación de Tráfico podrá ser propuesto para la percepción de la modalidad O3, de acuerdo con las condiciones y periodos de devengo establecidos en esta orden general.

La cuantía asignada será común para todo el personal en función del encuadramiento que figura en el anexo I de esta orden, con las siguientes excepciones:

- a) Será del 85% de la común para el personal encuadrado en las modalidades de productividad estructural EFA1 y EFE1.
- b) Será del 90% de la común para el personal encuadrado en las modalidades de productividad estructural EFE2, EAD5 y ESA2.

La gradación para la percepción de las cuantías asignadas, se establecerá con el siguiente alcance:

Nivel A: Cuando en un período de devengo mensual en cómputo anual, el índice de actividad personal no sufra desviaciones negativas destacadas con respecto al índice medio establecido para su Unidad y grupo funcional, percibirá la cuantía que le corresponda en función de su encuadramiento, al 100%.

Nivel B: Cuando en un período de devengo mensual en cómputo anual, el índice de actividad personal sufra desviaciones negativas destacadas con respecto al índice medio establecido para su Unidad y grupo funcional, percibirá igualmente la cuantía que le corresponda en función de su encuadramiento, al 100%, pero será informado motivadamente y por escrito por su Jefe de Unidad de tal circunstancia.

Nivel C: Cuando en un segundo período de devengo mensual continuado en cómputo anual y después de ser informado ya en una primera ocasión, el índice de actividad personal continúe sufriendo desviaciones negativas destacadas con respecto al índice medio establecido para su Unidad y grupo funcional, será propuesto para percibir la cuantía establecida que le corresponda en función de su encuadramiento, minorada en el 50%, y será de nuevo informado motivadamente y por escrito por su Jefe de Unidad de tal circunstancia.



Nivel D: Cuando en un tercer período de devengo mensual o sucesivos, continuados o alternos, en cómputo anual, y después de ser informado en dos ocasiones anteriores, el índice de su actividad personal continúe sufriendo desviaciones negativas destacadas con respecto al índice medio establecido para su Unidad y grupo funcional, se formulará propuesta de no percepción de cuantía alguna por esta modalidad.

Teniendo en cuenta el ciclo anual de fijación de los índices de actividad, en cada nuevo año el personal habrá de estar comprendido al finalizar el primer mes del mismo, y siempre que no esté sujeto a las limitaciones y exclusiones fijadas en el artículo 14.1 de esta orden, en el nivel A o en el nivel B de los establecidos.

La misma regla será de aplicación al personal que se incorpore destinado o en comisión de servicio a alguna de las Unidades afectadas, aunque proceda de otra Unidad de la Agrupación de Tráfico.

4. Personal potencial receptor de la modalidad O3, afectado por las limitaciones establecidas en el artículo 14.1.c) de la orden general.

Teniendo en cuenta que la modalidad de productividad O3 tiene fijado un período de devengo mensual, afectado por las limitaciones establecidas en el artículo 14 de la orden general, cuando concurren las circunstancias previstas en el apartado 1.c) del mismo y la no disponibilidad, cualquiera que fuera su origen, supere de forma completa y continuada el período de devengo señalado en su totalidad, no se percibirá esta modalidad de productividad, salvo cuando dicha superación se produzca por el disfrute de alguno de los permisos incluidos en el artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público, por situaciones de embarazo que impidan la prestación de servicio o por la asistencia a periodos presenciales de cursos siempre que los mismos no superen los tres meses de forma continuada, en cuyos casos será propuesto para percibir dicha modalidad, en la cuantía que le corresponde en función de su encuadramiento, al 40%.

## Anexo VI

### Retribución por la prestación de servicio en buques oceánicos de la Guardia Civil.

El personal que preste servicio en los buques oceánicos de la Guardia Civil, durante los periodos de navegación y varada eventual, así como durante los periodos de preembarque y buque en base con cargo a bordo, será retribuido con las cuantías diarias que para cada caso se señalan a continuación:

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 €
1º Oficial de Máquinas.	P2: 70 €	N2: 130 €
1º Oficial de Puente, Oficial de Máquinas	P3: 65 €	N3: 120 €
Oficial de Puente, Enfermero, Jefe de Núcleo Operativo	P4: 60 €	N4: 110 €
Contraestre, Responsable de logística/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 €



## Anexo VII

### Productividad de los Abogados del Estado sustitutos

Todo el personal que preste asistencia letrada a los miembros del Cuerpo por estar designado como letrado sustituto del Abogado del Estado, por la acumulación de cometidos o responsabilidades en el desempeño, no vinculados directamente a las funciones del puesto de trabajo que tenga asignado, será potencial perceptor de la modalidad de productividad por objetivos O2, regulada en el artículo 11 de la presente Orden, con una periodicidad de devengo mensual, en una cuantía equivalente al cuarenta por ciento del complemento de destino que corresponde al empleo de Guardia Civil, independientemente de cuál sea el que ostente el perceptor.

Además, por el especial rendimiento, la actividad y dedicación en la realización de sus funciones, podrán percibir la misma modalidad, en un periodo de devengo anual, en la cuantía que se determine en función de los créditos presupuestarios.

Dichas percepciones serán compatibles con las que puedan corresponderles en función de su régimen de prestación de servicio y del puesto de trabajo que ocupen, y estarán sometidas, como aquellas, a las limitaciones y exclusiones contempladas en el artículo 14 de esta norma.