

I. DISPOSICIONES GENERALES

MINISTERIO DEL INTERIOR

12810 Orden INT/631/2024, de 20 de junio, por la que se aprueba el Reglamento por el que se regulan los incentivos al rendimiento del personal de la Guardia Civil.

La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en su artículo 23.3.c) indica que el responsable de la gestión de cada programa de gasto, dentro de las correspondientes dotaciones presupuestarias, determinará, de acuerdo con la normativa establecida en la Ley de Presupuestos, la cuantía individual que corresponda, en su caso, a cada personal funcionario, siendo las cantidades que perciba cada uno de ellos por este concepto de conocimiento público del resto de personal del Departamento u Organismo interesado.

La Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, en su artículo 23.Uno.E) establece que el complemento de productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad y dedicación extraordinarias y el interés o iniciativa con que se desempeñen los puestos de trabajo, y que cada Departamento ministerial u Organismo público determinará, dentro del crédito total disponible, que experimentará el incremento máximo previsto en el artículo 19.dos, en términos anuales, respecto al establecido a 31 de diciembre de 2022, las cuantías parciales asignadas a sus distintos ámbitos orgánicos, territoriales, funcionales o de tipo de puesto. Asimismo, determinará los criterios de distribución y de fijación de las cuantías individuales del complemento de productividad, de acuerdo con las siguientes normas:

1.^a La valoración de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas con el tipo de puesto de trabajo y el desempeño del mismo y, en su caso, con el grado de participación en la consecución de los resultados u objetivos asignados al correspondiente programa.

2.^a En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán derechos individuales respecto de las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

A su vez, respecto de las gratificaciones por servicios extraordinarios, el artículo 23.Uno.F) de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, indica que las gratificaciones por servicios extraordinarios tendrán carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidas por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo, sin que en ningún caso puedan ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, ni originar derechos individuales en períodos sucesivos.

Por otro lado, el artículo 8.Uno.2 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, considera vinculantes los créditos presupuestarios 150 «Productividad» y 151 «Gratificaciones», estando estos créditos incluidos en el artículo presupuestario 15 «Incentivos al rendimiento».

Este desarrollo presupuestario se complementa con el Real Decreto 950/2005, de 29 de julio, de retribuciones de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, definiendo en su artículo 4 las retribuciones complementarias, siendo dos de ellas el complemento de productividad y las gratificaciones por servicios extraordinarios.

Este mismo artículo indica sobre el complemento de productividad que estará 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. Su cuantía individual se determinará por el Ministerio del Interior, dentro de los créditos que se asignen para esta finalidad, y de acuerdo con las mismas normas

establecidas para el personal funcionario incluido en el ámbito de aplicación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.

Además, sobre las gratificaciones por servicios extraordinarios indica el artículo 4 del Real Decreto 950/2005, de 29 de julio, que tendrán carácter excepcional y se concederán por servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo. En ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, y se concederán por el Ministerio del Interior dentro de los créditos asignados a tal fin.

Finalmente, el artículo 28.4 de la Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil, indica que las compensaciones a que hubiera lugar por la modificación de la jornada de trabajo se determinarán reglamentariamente; del mismo modo, el artículo 105.3 de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil indica que reglamentariamente se determinarán las retribuciones complementarias de los diferentes empleos.

Por lo anterior, esta orden aprueba el Reglamento por el que se regulan los incentivos al rendimiento del personal de la Guardia Civil, recogiendo los criterios de distribución y de fijación de las cuantías individualizadas del complemento de productividad y de gratificaciones, desarrollándose en cuatro capítulos.

El capítulo I contiene las disposiciones generales sobre el objeto de la norma, su ámbito de aplicación, cómo se retribuyen estos incentivos –a sabiendas de que, 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– y, finalmente, su procedimiento de gestión, el cual será determinado por la persona titular de la Dirección General de la Guardia Civil.

En el capítulo II se determinan los tipos de complemento de productividad, que son la productividad estructural, la productividad por actividad extraordinaria y la productividad por objetivos.

La productividad estructural está vinculada al desempeño en un puesto de trabajo específico de la estructura organizativa de la Guardia Civil y se percibirá en función de diversas modalidades que se establezcan, ajustadas al régimen de prestación del servicio y a las funciones que se desarrollan en el puesto que se ocupa.

Cada modalidad, a su vez, se podrá configurar en un máximo tres tramos, percibiéndose cada tramo conforme a un porcentaje de la Cuantía Vinculada al Empleo, que será determinada por la persona titular de la Dirección General de la Guardia Civil en función de los créditos disponibles y del incremento fijado en las leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado para las retribuciones del personal al servicio del sector público.

La productividad por actividad extraordinaria está vinculada a la prestación de servicios específicos o a la realización de actividades extraordinarias, según el régimen de prestación del servicio de su potencial personal perceptor, distribuyéndose en función de la prestación de servicios que requieran un especial nivel de exigencia; la prestación de servicios en horario nocturno, festivo o de especial significación; la atención a determinadas sucesiones y sustituciones de mando; las modificaciones en la planificación del descanso semanal y en el nombramiento del servicio; la acumulación de funciones o cometidos y la prestación del servicio en buques oceánicos, de altura o en patrulleras medias.

La productividad por objetivos está destinada a retribuir el especial rendimiento en el desempeño de los cometidos, de acuerdo con la consecución de resultados profesionales vinculados a objetivos preestablecidos, tanto de carácter individual como con referencia a las unidades en que se ha prestado servicio; la realización de servicios con especial relevancia de sus resultados y el especial rendimiento, actividad y dedicación en la realización habitual del servicio, vinculado a la disponibilidad personal para prestarlo durante el periodo de devengo; así como, en su caso, el especial interés e iniciativa demostrados.

A su vez, dentro de este capítulo, se describen las limitaciones y exclusiones para la retribución de la productividad, excluyendo de estas limitaciones los casos en que la baja médica se hubiera producido como consecuencia de la prestación del servicio, situaciones de embarazo y situaciones especiales de incapacidad temporal que impidan la prestación del mismo, que pasarán a percibir el cien por cien de la modalidad que vinieran percibiendo, para evitar que esta circunstancia se traduzca en una minoración considerable de sus retribuciones. Asimismo, se permite la retribución de la productividad estructural para el personal que se encuentre asistiendo a un curso para incentivar así el desarrollo profesional.

Finalmente, en el capítulo III se definen las gratificaciones por los servicios extraordinarios, como los sobreesfuerzos que se llevan a cabo fuera de la jornada de servicio establecida, bien con carácter general, bien para cada régimen de prestación del servicio, según lo dispuesto en la regulación de los regímenes de prestación del servicio y de la jornada y horario del personal de la Guardia Civil. Por ello, la retribución por sobreesfuerzos derivados de la prestación del servicio se circunscribe a la superación de la jornada de servicio en el periodo de referencia y a la realización de servicios de carácter extraordinario, prestados en lugar del correspondiente descanso singularizado o del derecho al disfrute de vacaciones en periodo estival.

En cuanto a su contenido y tramitación, esta orden ha sido sometida al informe del Consejo de la Guardia Civil en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 54 de la Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre.

Asimismo, se han tenido en cuenta los principios de buena regulación, conforme a los cuales deben actuar las Administraciones Públicas en el ejercicio de la iniciativa legislativa y la potestad reglamentaria, según lo previsto en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. En relación con el principio de necesidad, se precisa su aprobación a efectos de cumplir con el pronunciamiento del Tribunal de Justicia de Madrid en la sentencia n.º 213/2023 de 13 de marzo, P.O. 161/2021, en cuyo fallo se anula la Orden General 4/2021, de 12 de febrero, por la que se regulan los incentivos al rendimiento del personal de la Guardia Civil. Sobre el principio de transparencia, han participado en su elaboración las asociaciones profesionales representativas y se ha abordado el periodo de información pública. También se han considerado los principios de eficiencia, no creando nuevas cargas administrativas y de seguridad jurídica, siendo la norma coherente con el ordenamiento jurídico y el resto de disposiciones de carácter general que regulan las retribuciones de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, dando continuidad al actual marco normativo de la Guardia Civil; y de eficacia, al objeto de cumplir con el mencionado mandato legal a efectos de poder ejecutar los créditos asignados de incentivos al rendimiento y proporcionalidad, limitándose esta norma a incluir los preceptos estrictamente necesarios para regular estos incentivos.

En su virtud, conforme al artículo 4 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, y con la aprobación previa del Ministro para la Transformación Digital y de la Función Pública, dispongo:

Artículo único. Aprobación del Reglamento por el que se regulan los incentivos al rendimiento del personal de la Guardia Civil.

Se aprueba el Reglamento de los incentivos al rendimiento del personal de la Guardia Civil, cuyo texto se inserta a continuación.

Disposición adicional primera. Efectos retributivos.

Los efectos retributivos que se deriven de la aplicación de esta orden no tendrán carácter retroactivo, de forma que se aplicarán sobre los periodos de devengo previstos a partir de su entrada en vigor.

Se exceptúan de lo anterior aquellas modalidades de productividad por objetivos cuyo periodo de devengo sea anual y su inicio sea anterior a la fecha de entrada en vigor

de esta orden; en este caso, se aplicarán los efectos retributivos que correspondan conforme a lo indicado en esta orden.

Disposición adicional segunda. *Evaluación del sistema.*

La persona titular de la Dirección General de la Guardia Civil llevará a cabo un seguimiento permanente del sistema de incentivos al rendimiento y de las disposiciones que se dicten para su aplicación, con la finalidad de optimizar los recursos disponibles, minimizar las disfunciones que de su aplicación se deriven y garantizar su adaptación a las peculiaridades de cada régimen de servicio y a las funciones del personal incluido en su ámbito de aplicación y a las nuevas necesidades de la Institución.

Disposición adicional tercera. *Requerimientos técnicos.*

La persona titular de la Dirección General de la Guardia Civil promoverá las adaptaciones necesarias para la actualización del Sistema de Gestión de Incentivos al Rendimiento (SGIR) e implementar lo recogido en esta orden, de forma que pueda aplicarse en el momento de su entrada en vigor.

Igualmente, dicha autoridad garantizará la adecuada implementación de lo recogido en esta norma en el Sistema Integral de Gestión Operativa (SIGO).

Disposición adicional cuarta. *Publicidad en la retribución del complemento de productividad.*

1. Conforme a lo dispuesto en el artículo 23.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, y en el artículo 8 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se dará publicidad a la relación del personal perceptor y a las cantidades retribuidas como complemento de productividad en cada unidad 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 el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, 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.

Disposición adicional quinta. *No incremento de gasto.*

La aplicación de esta orden no supondrá incremento del gasto público.

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

A partir de la entrada en vigor de esta orden, los incentivos al rendimiento generados en los periodos de devengo anteriores se percibirán conforme a la regulación en vigor en el momento del devengo, sin que le sean aplicables las modificaciones introducidas por esta norma, con la excepción indicada en la disposición adicional primera.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en esta orden.

Disposición final primera. *Título competencial.*

Esta orden se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 28.4 de la Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil, así como en el artículo 4 del Real Decreto 950/2005, de 29 de julio, de retribuciones de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Disposición final segunda. *Habilitación y desarrollo.*

Se habilita a la persona titular de la Dirección General de la Guardia Civil para dictar las disposiciones que sean necesarias en la aplicación y desarrollo de esta orden.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

Esta orden entrará en vigor el día uno del mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 20 de junio de 2024.–El Ministro del Interior, Fernando Grande-Marlaska Gómez.

REGLAMENTO POR EL QUE SE REGULAN LOS INCENTIVOS AL RENDIMIENTO DEL PERSONAL DE LA GUARDIA CIVIL

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

1. Este Reglamento tiene por objeto regular los criterios de distribución y de fijación de las cuantías individualizadas de los incentivos al rendimiento para retribuir al personal sujeto al ámbito de aplicación, de conformidad con las disposiciones que regulan las retribuciones de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

2. Tienen la consideración de incentivos al rendimiento el complemento de productividad y las gratificaciones por servicios extraordinarios.

3. La persona titular de la Dirección General de la Guardia Civil establecerá las cuantías específicas a retribuir a su personal por incentivos al rendimiento conforme al contenido del presente Reglamento, respetando, en todo caso, las cuantías totales autorizadas a tal efecto por el Ministerio de Hacienda, de conformidad con lo establecido en las correspondientes leyes de presupuestos generales del Estado.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. Este Reglamento será de aplicación al personal de la Guardia Civil, de las Fuerzas Armadas y funcionariado civil que preste sus servicios en puestos de trabajo de las unidades, centros y órganos de la Guardia Civil, con las siguientes salvedades:

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

b) El personal que preste servicio en virtud de convenios u otros instrumentos jurídicos celebrados con departamentos ministeriales, comunidades autónomas y otros organismos y entidades de derecho público se regirán por lo establecido en dichos instrumentos jurídicos.

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

2. Queda excluido del ámbito de aplicación de este Reglamento el personal que ocupe un puesto de trabajo en el extranjero.

Artículo 3. *Retribución de los incentivos al rendimiento.*

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

2. Su retribución será con cargo a los conceptos presupuestarios de incentivos al rendimiento de los programas de gasto correspondientes a la Dirección General de la Guardia Civil y al organismo autónomo Jefatura Central de Tráfico y, en todo caso, estará sujeta a las disponibilidades presupuestarias existentes en cada momento.

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.

4. La retribución de los incentivos al rendimiento estará sujeta al desempeño del servicio por parte del personal perceptor, con las salvedades recogidas en este Reglamento, al cumplimiento de la jornada de servicio y vinculada al régimen de prestación de servicio que corresponda, así como a la disponibilidad ligada al cargo o a la función del puesto de trabajo, de acuerdo con la regulación de los regímenes de prestación del servicio y de la jornada y horario del personal de la Guardia Civil.

Artículo 4. *Procedimiento de gestión.*

1. La persona titular de la Dirección General de la Guardia Civil determinará el procedimiento de gestión, supervisión y control de los incentivos al rendimiento regulados en este Reglamento.

2. Asimismo, dicha autoridad establecerá el procedimiento para la asignación y, en su caso, para la exclusión de la percepción del complemento de productividad estructural, de productividad por actividad extraordinaria, de productividad por objetivos y las compensaciones por la realización de servicios de carácter extraordinario.

CAPÍTULO II

Complemento de productividad

Sección 1.^a *Disposiciones generales*

Artículo 5. *Complemento de productividad.*

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

También se retribuirá a través de este complemento la contribución a la consecución de los resultados y objetivos que se determinen por parte de quienes ostenten la titularidad de la Dirección General de la Guardia Civil y de la Dirección General de Tráfico, así como el desempeño habitual del servicio, ligado a la disponibilidad personal para prestarlo.

2. La retribución mediante el complemento de productividad de aquellas funciones que por su singularidad o excepcionalidad exijan recibir un tratamiento diferenciado tomará como referencia el sistema general definido en este Reglamento.

Artículo 6. *Tipos de productividad.*

A los efectos de este Reglamento y de acuerdo con su finalidad, el complemento de productividad se articula en los siguientes tipos:

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

Artículo 7. *Limitaciones y exclusiones.*

1. La retribución de cualquier complemento de productividad con periodo de devengo mensual quedará excluida cuando el primer día del mes de devengo el personal percceptor se encuentre en alguna de las situaciones siguientes:

- a) Situación administrativa distinta a las de activo y reserva, ambas ocupando un puesto de trabajo, o por haber pasado a retiro.
- b) Disfrute de licencia por asuntos propios o licencia por estudios.

2. Cuando se produzca una situación de no disponibilidad por baja médica, que abarque todo el periodo de devengo, no se percibirá productividad alguna.

En el caso de que esta situación de baja médica no abarque todo el periodo de devengo, la percepción de los distintos tipos de productividad se reducirá proporcionalmente por los días de no disponibilidad registrados.

Cuando la baja médica sea consecuencia de la prestación del servicio, de situaciones derivadas del embarazo, así como de situaciones especiales de incapacidad temporal contempladas en el artículo 169.1.a) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que impidan la prestación del servicio, se percibirá la modalidad de productividad estructural que corresponda al puesto de trabajo que ocupara el primer día del mes de devengo, mientras se permanezca en esta situación de no disponibilidad.

3. Por la asistencia autorizada a cursos cuya duración del periodo presencial sea igual o inferior a tres meses, se percibirá la cuantía de productividad estructural correspondiente al puesto de trabajo que ocupara el primer día del mes en que se inicie el periodo presencial.

Si la duración del periodo presencial fuera superior a tres meses de manera ininterrumpida, se percibirá, durante los tres primeros meses, la cuantía correspondiente al puesto de trabajo que ocupara el primer día del mes en que se inicie el periodo presencial y el 50% de dicha cuantía a partir del cuarto mes, o un importe que establezca la persona titular de la Dirección General de la Guardia Civil.

En los casos de formación con periodos *on-line*, cuyo desarrollo sea con dedicación exclusiva, se estará sujeto a lo dispuesto en los párrafos anteriores.

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

5. En las modalidades de productividad cuyo periodo de devengo sea trimestral, cuatrimestral, semestral o anual, se les excluirá o, en su caso, percibirán las cuantías correspondientes aplicando la reducción proporcional por los días de no disponibilidad registrados en el periodo, de acuerdo con los criterios contemplados en los apartados 1 y 2 de este artículo.

6. 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.

Sección 2.ª Productividad estructural

Artículo 8. Productividad estructural.

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

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

3. Esta productividad se basará sobre una cuantía vinculada al empleo, en el caso del personal militar, o vinculada al nivel del puesto de trabajo de cada potencial perceptor para el personal funcionario civil (CVE).

Esta CVE podrá actualizarse según lo fijado en las leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado para las retribuciones del personal al servicio del sector público. Sus efectos serán desde la fecha de entrada en vigor de la resolución por la que se modifique dicha CVE publicada en el «Boletín Oficial de la Guardia Civil».

Artículo 9. Retribución de la productividad estructural.

1. La persona titular de la Dirección General de la Guardia Civil determinará respecto de la productividad estructural:

a) Cada modalidad de productividad estructural que le corresponda a su potencial personal perceptor, conforme a la unidad de destino, funciones del puesto de trabajo o jornada de servicio realizada.

b) El alcance retributivo de cada modalidad sobre las relaciones de puestos orgánicos o los efectivos de cada unidad.

c) El importe de la CVE, los porcentajes predeterminados y los tramos retributivos, según lo previsto en el apartado 2.

d) La cuantificación retributiva de los aspectos a que se refiere el artículo siguiente para cada modalidad.

2. La cantidad correspondiente a cada modalidad será la resultante de aplicar un porcentaje predeterminado para cada una, que no podrá superar el 100 %, sobre la CVE.

Esta cantidad se desdoblará, a su vez, entre uno y tres tramos retributivos, según la modalidad de que se trate, que tendrán en consideración la especial dedicación, rendimiento, disponibilidad, interés e iniciativa, y conforme a lo dispuesto en el artículo siguiente.

3. La productividad estructural será devengada con periodicidad mensual, con referencia a la situación del personal perceptor en el primer día del mes que corresponda. Su retribución se llevará a cabo a partir del vencimiento del mes de devengo.

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

5. Asimismo, el personal que preste idénticas funciones será potencial perceptor de la misma modalidad de productividad estructural, sin perjuicio de las limitaciones contempladas en este Reglamento, así como del alcance retributivo que se establezca para cada modalidad sobre las relaciones de puestos orgánicos o los efectivos de la unidad del personal afectado.

6. Sólo se podrá percibir una modalidad de productividad estructural al mes.

7. El personal que desarrolle su actividad profesional en comisión de servicio percibirá la productividad estructural del puesto de trabajo en comisión.

8. En el caso excepcional de ocupación de un puesto de nivel superior, así como en las sucesiones de mando por periodos iguales o superiores a un mes, corresponderá percibir la productividad asociada a dicho puesto de trabajo con la CVE correspondiente al empleo o nivel que se ostente en ese momento. En las sucesiones por tiempo inferior a un mes se percibirá una productividad por actividad extraordinaria por el tiempo de sucesión, conforme a lo indicado en el artículo 11.1.c).

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

Artículo 10. *Configuración de la productividad estructural.*

Cada una de las modalidades de productividad estructural se podrá configurar con uno, dos o tres tramos retributivos, que tendrán en cuenta todos o algunos de los siguientes aspectos de la prestación del servicio:

- a) La sujeción a un régimen de prestación del servicio con una jornada de servicio de 40 horas semanales.
- b) La dedicación extraordinaria, definida por la especial disponibilidad ligada al cargo o a la función del puesto de trabajo que puedan desempeñarse en cualquier horario y día de la semana.
- c) El especial interés e iniciativa demostrados en el periodo de devengo. Para su no percepción requerirá justificación en la forma que se determine por la persona titular de la Dirección General de la Guardia Civil.

Sección 3.ª Productividad por actividad extraordinaria

Artículo 11. *Productividad por actividad extraordinaria.*

1. La productividad por actividad extraordinaria está vinculada a la prestación de servicios específicos o a la realización de actividades extraordinarias, pudiendo retribuirse por:

- a) La realización de servicios que supongan una actividad extraordinaria por requerir una especial dedicación y nivel de exigencia en cuanto a su duración, frecuencia o intensidad, así como por su dificultad técnica o por las especiales circunstancias en que se desarrollen.
- b) Las horas que tengan la consideración de nocturnas, festivas o de especial significación, de acuerdo con la regulación de los regímenes de prestación del servicio y de la jornada y horario del personal de la Guardia Civil.
- c) El tiempo empleado en determinadas sucesiones y sustituciones conforme al régimen de prestación del servicio, la jornada del potencial personal receptor, las funciones asignadas y el nivel de responsabilidad y disponibilidad exigida al mando a suceder o sustituir.
- d) Las modificaciones en la planificación del descanso semanal y en el nombramiento del servicio, de acuerdo con la regulación de los regímenes de prestación del servicio y de la jornada y horario del personal de la Guardia Civil.
- e) El desempeño de funciones que no estén vinculadas con su puesto de trabajo, simultaneándolas con las funciones del mismo, sostenidas en el tiempo y redundando de forma significativa en la eficacia y el rendimiento de la unidad o en beneficio de sus componentes, acumulando cometidos o responsabilidades.

f) La prestación de servicios en buques oceánicos, buques de altura y patrulleras medias del Servicio Marítimo de la Guardia Civil.

2. Esta productividad estará sujeta a un periodo de devengo mensual, cuando se den las circunstancias para su retribución.

3. Corresponderá a la persona titular de la Dirección General de la Guardia Civil, respecto a la productividad por actividad extraordinaria:

a) Determinar las modalidades específicas de productividad por actividad extraordinaria y los regímenes de prestación del servicio a los que resulte de aplicación.

b) Determinar el potencial personal perceptor y las condiciones que deben darse para su retribución.

c) Establecer las cuantías y el sistema de cálculo que correspondan a cada una de ellas, de acuerdo con lo dispuesto en este artículo, así como en la regulación de los regímenes de prestación del servicio y de la jornada y horario del personal de la Guardia Civil.

Sección 4.ª Productividad por objetivos

Artículo 12. Productividad por objetivos.

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

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

b) La realización de servicios con una especial complejidad y relevancia de los resultados obtenidos.

c) El interés e iniciativa para el desarrollo de los objetivos mensuales asignados a su unidad y las funciones del puesto de trabajo ocupado, que pueda ser valorado con parámetros previamente establecidos.

d) La actividad y dedicación en la realización habitual del servicio, vinculado a la disponibilidad personal para prestarlo durante el periodo de devengo.

2. La productividad por objetivos podrá devengarse con periodicidad mensual, trimestral, semestral o anual. Cuando el periodo sea anual, las fechas de inicio y fin se podrán adaptar con el objetivo de asegurar la percepción a final del año natural.

3. La persona titular de la Dirección General de la Guardia Civil determinará las modalidades de productividad por objetivos; los periodos de devengo de cada modalidad; los criterios y condiciones para su percepción; su potencial personal perceptor y la forma de determinar las cuantías para su retribución.

Asimismo, quien ostente la titularidad del organismo autónomo Jefatura Central de Tráfico determinará los criterios y condiciones para su percepción, su potencial personal perceptor y la forma de determinar las cuantías para su retribución de su personal dependiente.

Artículo 13. Retribución de la productividad por objetivos.

1. La retribución de cualquiera de las modalidades de productividad por objetivos es independiente de la productividad estructural y compatible con la compensación por gratificaciones por servicios extraordinarios.

2. El personal de las Fuerzas Armadas y el personal funcionario civil que estén incluidos en el ámbito de aplicación, podrán ser perceptores de la productividad por objetivos.

CAPÍTULO III

Gratificaciones por servicios extraordinarios

Artículo 14. *Gratificaciones por servicios extraordinarios.*

1. Las gratificaciones por los servicios extraordinarios son de carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidas por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo sin que, en ningún caso, puedan ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, ni originar derechos individuales en períodos sucesivos.

2. Podrán tener una compensación específica los sobreesfuerzos derivados de la prestación del servicio que tengan su origen en la superación de la jornada de servicio computada en el periodo de referencia que corresponda a cada régimen de prestación del servicio, según lo dispuesto en la regulación de los regímenes de prestación del servicio y de la jornada y horario del personal de la Guardia Civil y en las condiciones que se establezcan por la personal titular de la Dirección General de la Guardia Civil.

3. A su vez, se podrá compensar como gratificación, en las condiciones que se establezcan por la autoridad indicada en el apartado anterior, la realización con carácter voluntario de servicios en sustitución de los correspondientes descansos no disfrutados y, siempre que se den las condiciones establecidas, de los servicios de carácter extraordinario que se indique en la regulación de los regímenes de prestación del servicio y de la jornada y horario del personal de la Guardia Civil.

Asimismo, se podrá compensar la renuncia voluntaria al derecho del disfrute de las vacaciones en periodo estival, en las condiciones que se establezcan por esa misma autoridad.

La percepción de la gratificación por la prestación de estos servicios supondrá que estos no sean tenidos en cuenta a efectos de cómputo de la jornada de servicio.

4. Igualmente, se podrá tener una gratificación por actuaciones realizadas fuera de la jornada de servicio que, durante un periodo temporal limitado y por necesidades sobrevenidas, supongan un especial esfuerzo en cuanto a su complejidad, dificultad, penosidad o duración que hubieran concurrido.

Se excluye del supuesto previsto en el párrafo anterior la mera superación del horario de servicio nombrado, así como la prestación de servicios con arreglo a una jornada superior para los que se tenga previsto otro tipo de compensación.

5. La persona titular de la Dirección General de la Guardia Civil podrá proponer este tipo de gratificaciones de carácter excepcional para reconocer la efectiva disponibilidad permanente para el servicio de todos los miembros de la Guardia Civil, conforme el artículo 28 de la Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil.

6. La autoridad indicada en el apartado anterior determinará el potencial personal perceptor conforme a los regímenes de prestación del servicio y establecerá las correspondientes compensaciones retributivas y su periodo de devengo.