



Reunión Directora 10-10-24



1.- Destinos

• Transparencia en la gestión de destinos. Malestar con los anuncios de vacantes, cada vez se hace de una forma distinta, no hay estabilidad, el personal no sabe a qué atenerse. Incapacidad de asignar destinos a todos los capitanes por falta de vacantes suficientes.

• Bloqueos de vacantes bajo la excusa de estudios de re catalogación que, en ocasiones, lo único que pretenden es aguardar a que algún peticionario pueda solicitarlas.

• Incremento paulatino de vacantes de Libre Designación. Ej. vacantes de Capitán de Compañía son de antigüedad, cuando se re catalogan como vacantes de Comandante, pasan a ser de LD. Ej. se han re catalogado los puestos de profesor, que eran de concurso de méritos, para hacerlos de LD (en fase de recurso por parte de UO). También se quiere convertir todos los jefes de subsector de tráfico en LD.

• A este paso, la mayoría de puestos de trabajo de capitán (nivel 25) hacia arriba van a ser de LD: importante malestar. Incertidumbre carrera profesional/familiar.

2.- Ipeguicis y evaluaciones

• Sistema de valoración del desempeño que se ha mostrado ineficaz: se sigue manteniendo y utilizando de forma determinante en los ascensos. Recientemente modificación OG valoración méritos evaluación-rechazo administración a ubicar Ipeguicis en mínimo de la horquilla fijada en la OM.

• Los sistemas de ascenso deben ser objetivos, una valoración subjetiva no puede ser una de las valoraciones lo que más peso tenga en ascensos- Ipeguici puntúa 8 o 9 veces más que la puntuación en idiomas o titulaciones civiles, aunque luego se propugne por parte de la administración que queremos a guardias civiles bien formados y que hablen idiomas.

3.- Renuncias al ascenso

• Cuestión compleja y en la que influyen múltiples factores, pero el principal es la dificultad de conciliar la vida familiar tras un ascenso, dado que éste implicará un nuevo destino.

• El incremento de vacantes de LD contribuye a aumentar la incertidumbre- posibilidad de ser destinado de manera forzosa a Madrid- incorporación de la mujer al mercado laboral.

• Podría mejorarse esta situación con medidas como:

◦ Generando mayor certidumbre en los anuncios de vacantes.

◦ Con más puestos de antigüedad.

◦ Impulsando el teletrabajo en aquellas unidades que sea posible.

◦ Incrementando residencias logísticas- permitan alojar a quienes se trasladan sin familia.

◦ Generando puestos de trabajo que puedan ocuparse de manera indistinta por diferentes empleos. Ej. vacantes de las diferentes Jefaturas de una Comandancia. Esta situación no sería una novedad en la GC (puestos de trabajo de sargento/sargento primero).

4.- Edad de reserva y retiro

• Debe impulsarse la posibilidad de seguir trabajando voluntariamente hasta los 65 en activo/reserva. Mientras se cambia la Ley, continuar con el incremento de vacantes en reserva.

• Procedimiento transparente y reglado por el cual puede instarse por parte de un guardia civil el despliegue de un puesto de trabajo de reserva; ahora solo puede ser a través Jefe Unidad.

5.- Cuestiones económicas

• Estado de tramitación de modificación del RD de retribuciones de las FFCCSE (niveles retributivos). Pasó por el Consejo, fue sometido al trámite de información pública.....

• Consideración de profesión de riesgo y su repercusión en el cálculo de la futura pensión.

• Debe hacerse un esfuerzo por impulsar el incremento de la dieta.

6.- Asistencia sanitaria

• Preocupación por continuación de asistencia sanitaria, tras ver lo sucedido con MUJEJU.

7.- Necesidad de interlocución

• Gran utilidad de canal de comunicación directo con director/a.

UNIÓN DE OFICIALES GUARDIA CIVIL PROFESIONAL