OBSERVACIONES DE INDEPENDIENTES DE LA GUARDIA CIVIL (IGC) A LA NUEVA NORMATIVA DE JORNADA LABORAL

Desde la asociación profesional **Independientes de la Guardia Civil (IGC)**, presentamos las siguientes observaciones con el objetivo de avanzar hacia una regulación más justa, moderna, homogénea y adaptada a las necesidades reales del personal de la Guardia Civil.

Consideramos que la elaboración de esta nueva normativa representa una oportunidad para corregir las desigualdades existentes entre los diferentes regímenes de prestación del servicio, mejorar las condiciones laborales, garantizar el derecho al descanso y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

La nueva regulación debería establecer criterios objetivos, transparentes y de aplicación uniforme, evitando que los derechos relacionados con la jornada laboral dependan de interpretaciones diferentes entre unidades o de decisiones discrecionales.

Desde IGC defendemos que **la reducción efectiva de la jornada laboral para todo el personal, la compensación de los servicios nocturnos y festivos, el reconocimiento de las guardias de localización y la mejora de los descansos deben constituir pilares fundamentales de esta reforma**.

1. DOCUMENTOS NORMATIVOS

1.1. Elaboración simultánea del Real Decreto y de la Orden Ministerial

Durante el primer grupo de trabajo solicitamos que el Real Decreto y la Orden Ministerial se hicieran al mismo tiempo.

Desde IGC consideramos que este procedimiento es el más adecuado, puesto que puede provocar que determinadas cuestiones que deban desarrollarse posteriormente no encuentren encaje en un Real Decreto ya aprobado.

Por ello, **solicitamos que los dos documentos —Real Decreto y Orden Ministerial— se elaboren y trabajen simultáneamente**, de manera coordinada y desde el inicio del proceso.

Entendemos que esta metodología, similar a la utilizada en el Grupo de Trabajo de Destinos, permitiría detectar contradicciones, resolver posibles vacíos normativos y garantizar una regulación coherente.

Una vez finalizados los trabajos, la aprobación y publicación de cada documento podrá realizarse conforme al procedimiento legal correspondiente, manteniendo preparados los textos de desarrollo para evitar retrasos innecesarios.

Asimismo, proponemos la realización de unos Criterios de Aplicación, que incluyan una guía práctica dirigida al personal, con ejemplos de planificación, diagramas de jornada, supuestos

habituales y respuestas a preguntas frecuentes, que facilite una interpretación uniforme de la normativa en todas las unidades.

2. ESTRUCTURA DE LA NUEVA NORMATIVA

2.1. Teletrabajo

Solicitamos que la nueva normativa incorpore un capítulo específico dedicado al teletrabajo y a la prestación de servicios a distancia en aquellos destinos y funciones en los que resulte compatible con las necesidades operativas.

Este capítulo deberá establecer las condiciones de acceso, los requisitos, los mecanismos de autorización, los medios materiales y los derechos del personal que desempeñe funciones mediante esta modalidad.

Se propone tomar como referencia los principios de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, adaptándolos al régimen jurídico específico de la Guardia Civil.

2.2. Derecho a la desconexión digital

Proponemos incorporar un capítulo que reconozca y regule expresamente el derecho a la desconexión digital fuera de la jornada laboral.

La regulación deberá tomar como referencia el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Debería garantizarse que el personal no tenga la obligación de atender comunicaciones, llamadas, mensajes o requerimientos profesionales fuera de su jornada, salvo situaciones excepcionales debidamente justificadas o cuando se encuentre en una situación de disponibilidad legalmente establecida.

2.3. Comisión de Seguimiento de la Jornada Laboral

Solicitamos la creación de una **Comisión de Seguimiento de la Jornada Laboral**, con participación de las asociaciones profesionales representativas, que supervise la correcta aplicación de la normativa.

Entre sus funciones deberán encontrarse la interpretación de la norma, la resolución de incidencias, el análisis de posibles desigualdades y la formulación de propuestas de mejora.

Asimismo, proponemos establecer un registro centralizado de quejas, consultas y observaciones relacionadas con la jornada laboral, que permita identificar problemas recurrentes y adoptar soluciones homogéneas.

2.4. Prevención de riesgos laborales

Consideramos necesario incorporar un capítulo específico sobre prevención de riesgos laborales relacionados con la organización del tiempo de trabajo.

Deberán evaluarse especialmente los riesgos derivados de la nocturnidad, la turnicidad, la fatiga acumulada, los cambios frecuentes de horario y la falta de descanso suficiente.

La planificación del servicio deberá tener en cuenta estos factores para proteger la salud física y psicológica del personal.

2.5. Auditoría interna y transparencia

Proponemos establecer mecanismos de supervisión periódica del cumplimiento de la normativa de jornada laboral.

A tal efecto, solicitamos la creación de un sistema de auditoría interna que permita evaluar el cumplimiento de los horarios, los descansos, la planificación y las compensaciones.

Deberá elaborarse un índice de cumplimiento de jornada por unidad, accesible internamente, que facilite la detección de irregularidades y la adopción de medidas correctoras.

3. JORNADA LABORAL Y COMPENSACIONES

3.1. Reducción generalizada de la jornada laboral

Desde IGC solicitamos una reducción efectiva de la jornada laboral para todo el personal de la Guardia Civil, con independencia de su destino, especialidad o régimen de prestación del servicio de **2,5 horas semanales.**

En concreto, proponemos:

- Que el personal que actualmente tiene establecida una jornada de 40 horas semanales pase a realizar una jornada de 37,5 horas semanales.
- Que el personal que actualmente tiene establecida una jornada de 37,5 horas semanales pase a realizar una jornada de 35 horas semanales.

Esta reducción debería aplicarse de manera generalizada, respetando las particularidades de cada régimen de prestación del servicio y garantizando que ningún guardia civil quede excluido de esta mejora por razón de su destino o especialidad.

Asimismo, solicitamos que la reducción se lleve a cabo sin merma de las retribuciones, sin pérdida de los descansos adicionales reconocidos y sin perjuicio de la aplicación de los índices correctores que correspondan por nocturnidad, festividad o disponibilidad**.**

Consideramos que esta medida constituye un avance necesario para mejorar las condiciones laborales del personal, reducir la carga de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal y familiar, al igual que han avanzado el resto de funcionarios y ahora más recientemente las Fuerzas Armadas.

3.2. Eliminación de las actuales jornadas de 40 horas

Desde IGC consideramos necesario eliminar las actuales jornadas ordinarias de 40 horas semanales, estableciendo una jornada de 37,5 horas para el personal que actualmente se encuentra sujeto a dicho régimen.

Esta reducción debería realizarse sin pérdida retributiva y sin que pueda compensarse mediante un incremento de la carga de trabajo o la supresión de derechos previamente reconocidos.

Los excesos horarios que excepcionalmente resulten necesarios deberán ser debidamente registrados y compensados conforme a la normativa aplicable.

El objetivo es garantizar una reducción efectiva de 2,5 horas semanales para todo el personal, manteniendo los derechos y compensaciones asociados a cada régimen de prestación del servicio.

3.3. Aplicación universal de los índices correctores

Desde IGC proponemos una revisión integral del actual sistema de índices correctores, estableciendo un modelo más sencillo, transparente, homogéneo y equitativo, tomando como referencia el sistema aplicado en la Policía Nacional.

Solicitamos que los índices correctores por la realización de servicios nocturnos y festivos se apliquen a todo el personal de la Guardia Civil que realice dichos servicios, independientemente de su régimen de prestación, especialidad, destino o modalidad de jornada laboral.

No consideramos justificable que dos guardias civiles que prestan servicio en las mismas condiciones de nocturnidad o festividad reciban un tratamiento diferente en el cómputo de su jornada por pertenecer a unidades o regímenes distintos.

La compensación debe atender a las condiciones reales en las que se presta el servicio y no exclusivamente al régimen de jornada al que esté adscrito el personal.

3.4. Aplicación de índices correctores a las guardias de localización

Solicitamos expresamente que los índices correctores se apliquen igualmente al personal que realice guardias de localización, teniendo en cuenta las circunstancias horarias en las que se desarrollen.

Entendemos que no puede tener la misma consideración una guardia de localización realizada durante un día laborable en horario diurno que otra desarrollada durante la noche, un fin de semana o un día festivo.

Aunque no se produzca una activación efectiva, la obligación de permanecer localizado supone una limitación de la libertad de organización del tiempo personal y familiar, condicionando las actividades que el guardia civil puede desarrollar durante dicho periodo.

Esta limitación resulta especialmente gravosa cuando la localización coincide con horarios nocturnos, fines de semana o días festivos, periodos habitualmente destinados al descanso y a la convivencia familiar.

Por ello, proponemos que las guardias de localización generen los correspondientes índices correctores de nocturnidad y festividad, incluso cuando no exista activación efectiva**,** atendiendo a las condiciones y restricciones de disponibilidad establecidas.

La regulación debería distinguir de forma objetiva entre la localización en días laborables, la localización nocturna y la realizada durante fines de semana o festivos, estableciendo compensaciones proporcionales.

Asimismo, cuando se produzca una activación, el tiempo de servicio efectivo debería computarse y compensarse conforme a las reglas correspondientes, evitando tanto la falta de reconocimiento como las duplicidades de cómputo.

El principio fundamental que defendemos es que a igualdad de condiciones de nocturnidad, festividad y disponibilidad debe corresponder una compensación equivalente para todo el personal de la Guardia Civil**.**

3.5. Compensación de los excesos de jornada

Solicitamos que cualquier exceso sobre la jornada ordinaria establecida tenga reconocida su correspondiente compensación.

Cuando se supere la jornada semanal de referencia, una vez aplicados los índices correctores correspondientes, debería generarse el derecho a la compensación horaria o económica que se establezca normativamente.

3.6. Reconocimiento de las horas extraordinarias

Desde IGC consideramos que cualquier exceso de jornada sobre el servicio diario planificado debe quedar debidamente registrado y compensado.

No compartimos que la prolongación de un servicio pueda quedar sin compensación específica mediante simples ajustes de horas en otros días del mismo mes.

Solicitamos una regulación clara de las horas extraordinarias, estableciendo los supuestos que permiten su realización, sus límites y los mecanismos de compensación económica o mediante descansos.

4. PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL SERVICIO

4.1. Ampliación del plazo de planificación

Actualmente, gran parte del personal que no presta servicio a turnos conoce su planificación con escasa antelación, frecuentemente durante la semana anterior al mes correspondiente.

Esta situación dificulta considerablemente la organización familiar y personal.

Solicitamos ampliar los plazos mínimos de publicación de la planificación, garantizando que el personal conozca sus servicios con suficiente antelación.

Asimismo, proponemos establecer compensaciones económicas u horarias cuando se produzcan modificaciones injustificadas de servicios o descansos previamente planificados.

4.2. Definiciones normativas claras

Consideramos necesario ampliar y concretar las definiciones recogidas en la normativa, especialmente aquellas relacionadas con las necesidades del servicio, los descansos diarios, las modificaciones de planificación y las circunstancias excepcionales.

La falta de precisión en estos conceptos provoca interpretaciones diferentes entre unidades y genera inseguridad jurídica.

4.3. Cambios voluntarios de servicio

Solicitamos que los guardias civiles destinados en una misma unidad puedan intercambiar voluntariamente sus servicios mediante una simple comunicación al jefe de unidad.

Estos cambios deberían autorizarse siempre que no perjudiquen la prestación del servicio ni vulneren los descansos mínimos o el resto de las disposiciones aplicables.

La denegación debería estar motivada y fundamentada en circunstancias objetivas.

4.4. Modificación de descansos

Proponemos establecer criterios objetivos que determinen qué efectivo debe asumir una modificación de descanso cuando existan varias personas disponibles en una unidad.

Debería fijarse un orden de prioridades que evite decisiones arbitrarias y garantice un reparto equitativo de estas modificaciones.

Asimismo, solicitamos que no puedan cancelarse más de dos descansos mensuales a un mismo guardia civil**,** salvo circunstancias excepcionales justificadas mediante informe motivado y aprobado por el superior inmediato.

4.5. Acceso al histórico de servicios

Solicitamos mejorar las herramientas informáticas de gestión del servicio para garantizar que todo el personal pueda consultar permanentemente su histórico de servicios planificados, nombrados y efectivamente realizados.

Este acceso debería mantenerse incluso cuando el interesado cambie de destino o deje de pertenecer orgánicamente a la unidad donde prestó servicio.

4.6. Plataforma digital de solicitudes

Proponemos incorporar en Mi Gestión Profesional una plataforma digital específica para tramitar solicitudes relacionadas con cambios de servicio, descansos, permisos y medidas de conciliación.

Esta herramienta debería permitir el registro de las solicitudes, su seguimiento, la consulta de su estado y la notificación motivada de las resoluciones.

El objetivo es garantizar la trazabilidad, la transparencia y la seguridad jurídica.

5. DESCANSOS, NOCTURNIDAD Y FESTIVIDAD

5.1. Regulación de los descansos festivos

Solicitamos modificar la regulación de los descansos festivos para evitar que se pierdan derechos generados durante los últimos meses del año.

Actualmente, la acumulación de descansos festivos, permisos de fechas señaladas, asuntos particulares y vacaciones durante diciembre y enero puede dificultar su disfrute efectivo.

Proponemos ampliar los periodos de disfrute y establecer mecanismos que impidan la pérdida automática de descansos por causas ajenas a la voluntad del interesado.

5.2. Limitación de los servicios nocturnos consecutivos

Desde IGC proponemos establecer un máximo de dos servicios nocturnos consecutivos**,** con el objetivo de reducir la fatiga acumulada y proteger la salud del personal.

Excepcionalmente, podrá permitirse una distribución diferente cuando el propio interesado lo solicite expresamente por razones de conciliación personal o familiar, siempre que se respeten los descansos mínimos y las condiciones de seguridad y salud.

5.3. Descansos en fines de semana

Solicitamos que, tomando como referencia la regulación existente en la Policía Nacional, se establezca que, salvo circunstancias excepcionales debidamente justificadas, el personal no tenga que trabajar más de dos fines de semana al mes**.**

Esta limitación podría flexibilizarse voluntariamente cuando el interesado lo solicite por razones de conciliación personal o familiar.

5.4. Reconocimiento de las horas festivas durante el fin de semana

Proponemos que todas las horas comprendidas entre las 08:00 horas del sábado y las 08:00 horas del lunes tengan la consideración de festivas a efectos de compensación y aplicación de índices correctores.

Esta propuesta se fundamenta en la especial afectación que supone prestar servicio durante los periodos ordinariamente destinados al descanso semanal.

Asimismo, consideramos que esta regulación resultaría coherente con el tratamiento que la Orden General 11/2014 otorga al descanso de fin de semana.

Solicitamos que dicho reconocimiento tenga efectos tanto en el cómputo de jornada como en la generación de los descansos adicionales o compensaciones que correspondan.

6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL

6.1. Criterios objetivos para justificar las necesidades del servicio

Consideramos necesario limitar la utilización genérica del concepto de necesidades del servicio cuando afecte al ejercicio de derechos relacionados con la conciliación.

Proponemos establecer criterios objetivos y verificables que permitan determinar cuándo concurren circunstancias verdaderamente excepcionales que justifiquen alterar una planificación o denegar un descanso.

Las decisiones deberían estar debidamente motivadas.

6.2. Adaptación de horarios por circunstancias familiares

Solicitamos establecer mecanismos que permitan adaptar razonablemente los horarios de entrada y salida del servicio cuando concurran circunstancias familiares justificadas.

Estas medidas deberían contemplar especialmente situaciones de cuidado de menores, personas dependientes, familias monoparentales y otras circunstancias de especial vulnerabilidad.

6.3. Revisión de decisiones que afecten a la conciliación

Proponemos establecer una autoridad u órgano de revisión interna al que el personal pueda acudir cuando considere injustificada una modificación de turno, una denegación de descanso o una resolución relacionada con medidas de conciliación.

6.4. Horarios de reuniones y actividades formativas

Solicitamos establecer criterios generales sobre los horarios de reuniones, jornadas y cursos de formación para que, siempre que sea posible, se desarrollen dentro de la jornada ordinaria.

Deberían evitarse convocatorias que interfieran injustificadamente con los descansos y la vida familiar.

6.5. Semana laboral comprimida

Proponemos estudiar la implantación voluntaria de modelos de semana laboral comprimida en aquellas unidades donde resulte operativamente viable.

Esta modalidad permitiría concentrar la jornada semanal en menos días, favoreciendo la conciliación sin perjudicar la prestación del servicio.

6.6. Bolsa de horas para conciliación

Solicitamos la implantación de una bolsa de horas de libre disposición de hasta el 5 % de la jornada laboral, en aquellas unidades donde resulte posible.

Esta bolsa debería permitir una distribución flexible del tiempo de trabajo para atender necesidades relacionadas con el cuidado de hijos menores, personas mayores y familiares con discapacidad o dependencia.

Se propone tomar como referencia las medidas de flexibilidad existentes en otros ámbitos de la Administración.

6.7. Horas retribuidas para asistencia médica

Solicitamos reconocer hasta 35 horas retribuidas al año para acudir a consultas médicas**,** previa comunicación con la mayor antelación posible y posterior justificación.

Estas horas deberían poder utilizarse también para acompañar a hijos en edad pediátrica y a ascendientes mayores de 65 años, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando resulte posible, se procuraría compatibilizar las citas con la organización del servicio, sin que ello suponga una restricción injustificada del derecho.

7. REGÍMENES ESPECIALES DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO

7.1. Régimen específico para personal con medidas de conciliación o salud

Proponemos estudiar la creación de un régimen de prestación del servicio adaptado al personal que tenga reconocidas medidas de conciliación o limitaciones relacionadas con su salud.

Este régimen debería facilitar su integración en la organización del servicio sin perjudicar los derechos reconocidos ni generar desigualdades injustificadas.

7.2. Regulación de los guardias civiles alumnos en prácticas

Solicitamos incorporar una regulación específica de jornada laboral para los guardias civiles alumnos en prácticas.

Esta regulación debería priorizar el carácter formativo de su actividad y establecer expresamente que no podrían realizar servicios sin la supervisión directa y permanente de un tutor en los supuestos en que dicha supervisión resulte exigible.

Deberían garantizarse igualmente los descansos, los límites de jornada y las condiciones necesarias para su adecuada formación.

7.3. Estudio de servicios voluntarios de 12 horas

Desde IGC recibimos consultas de personal que, por razones de distancia entre su destino y su domicilio familiar o por necesidades de conciliación, considera beneficiosa la posibilidad de realizar servicios de 12 horas.

Entendemos que esta modalidad no puede implantarse de manera generalizada ni unilateral.

No obstante, solicitamos que se contemple la posibilidad de realizar turnos de 12 horas con carácter voluntario**,** exclusivamente en aquellas unidades donde la carga de trabajo y las condiciones operativas lo permitan.

Proponemos desarrollar proyectos piloto para evaluar su viabilidad, garantizando los descansos legales, la prevención de riesgos laborales y la ausencia de perjuicios para el personal.

8. FORMACIÓN Y CÓMPUTO DE JORNADA

8.1. Reconocimiento de la formación como tiempo de trabajo

Solicitamos que las actividades formativas de interés profesional para la Guardia Civil puedan computarse como tiempo de trabajo cuando sean autorizadas o reconocidas conforme a los criterios establecidos.

El cómputo debería realizarse automáticamente en el módulo de gestión del servicio.

8.2. Formación durante los descansos

Consideramos necesario regular expresamente la realización de actividades formativas durante los periodos de descanso.

Solicitamos que no puedan programarse cursos obligatorios durante días de descanso o festivos sin la correspondiente compensación horaria o económica.

Esta garantía deberá extenderse a la formación en línea cuando su realización sea obligatoria o esté vinculada a exigencias profesionales.

9. EQUIDAD, TRANSPARENCIA Y EVALUACIÓN

9.1. Indicadores de equidad en la distribución del servicio

Proponemos establecer indicadores objetivos que permitan evaluar la distribución de los servicios entre el personal de una misma unidad.

Estos indicadores deberían contemplar, entre otros aspectos, la asignación de servicios nocturnos, festivos, fines de semana, modificaciones de descanso y prolongaciones de jornada.

Su finalidad sería prevenir posibles tratos de favor o perjuicios, intencionados o no, y garantizar un reparto equitativo de las cargas de trabajo.

9.2. Evaluación continua de la normativa

Solicitamos que la Comisión de Seguimiento de la Jornada Laboral elabore un informe anual sobre el funcionamiento de la normativa.

Este informe debería recoger incidencias, propuestas de mejora, datos de cumplimiento y posibles desigualdades detectadas.

Asimismo, proponemos incorporar sus conclusiones al Informe de Política de Personal.

9.3. Encuestas periódicas al personal

Proponemos realizar encuestas internas trimestrales para conocer el impacto de los regímenes de jornada y de los turnos sobre la conciliación, la motivación, la salud y las condiciones laborales del personal.

Los resultados deberán utilizarse para introducir mejoras y corregir deficiencias.

10. RECONOCIMIENTO PROFESIONAL DE LA NOCTURNIDAD Y FESTIVIDAD

10.1. Reconocimiento de méritos en la normativa de destinos

Solicitamos estudiar el reconocimiento de méritos específicos para el personal que realice un determinado número de servicios nocturnos y festivos a lo largo del año.

Este reconocimiento debería tener reflejo en la normativa de destinos, mediante criterios objetivos y proporcionados que valoren el esfuerzo adicional derivado de estas condiciones de prestación del servicio.

10.2. Reconocimiento en los incentivos al rendimiento

Asimismo, proponemos que la realización habitual de servicios nocturnos y festivos sea objeto de una valoración adecuada en la normativa reguladora de los incentivos al rendimiento.

Este reconocimiento debería ser compatible con la aplicación de los índices correctores y con las compensaciones horarias que correspondan, evitando que unos mecanismos sustituyan injustificadamente a otros.

11. RESUMEN PRIORIDADES

Desde Independientes de la Guardia Civil (IGC) consideramos que la nueva normativa de jornada laboral debe suponer una mejora real y efectiva de las condiciones de trabajo del conjunto del personal.

No resulta suficiente una modificación formal de la regulación vigente si no se abordan los problemas que actualmente generan desigualdades entre unidades, dificultades de conciliación y diferencias en la compensación de los servicios realizados.

Por ello, establecemos como medidas prioritarias:

1. **Elaboración simultánea de los tres documentos:** Real Decreto, Orden Ministerial y Criterios de Aplicación, garantizando su coherencia y desarrollo conjunto.
2. **Reducción generalizada de la jornada laboral:** establecimiento de una jornada de 35 horas semanales para el personal que actualmente realiza 37,5 horas, y de 37,5 horas semanales para quienes actualmente realizan 40 horas, garantizando en ambos casos una reducción efectiva de 2,5 horas semanales, sin pérdida retributiva ni de los derechos y compensaciones reconocidos.
3. **Aplicación universal de los índices correctores de nocturnidad y festividad**, tomando como referencia el modelo existente en la Policía Nacional y evitando diferencias entre unidades y regímenes de servicio.
4. **Reconocimiento de los índices correctores en las guardias de localización**, diferenciando entre días laborables, horarios nocturnos, fines de semana y festivos, incluso cuando no exista activación efectiva.
5. **Compensación efectiva de todos los excesos de jornada**, mediante los correspondientes mecanismos horarios o económicos.
6. **Mejora de la planificación del servicio y protección de los descansos**, estableciendo mayores plazos de antelación, criterios objetivos para las modificaciones y compensaciones por alteraciones injustificadas.
7. **Reconocimiento efectivo de la conciliación personal y familiar**, mediante horarios flexibles, bolsa de horas, permisos para asistencia médica y mecanismos de revisión de las decisiones administrativas.
8. **Regulación de nuevas modalidades de prestación del servicio**, incluyendo turnos voluntarios de 12 horas, regímenes adaptados y medidas específicas para el personal en prácticas.
9. **Creación de mecanismos de seguimiento, control y transparencia**, con participación de las asociaciones profesionales y evaluación periódica del cumplimiento de la normativa.

Por todo ello, solicitamos que las propuestas recogidas en este documento sean valoradas e incorporadas a los trabajos de elaboración de la nueva normativa de jornada laboral de la Guardia Civil.