MEMORIA ABREVIADA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO

Orden INT/_____/2024, de ____ de _____, por la que se aprueba el Reglamento por el que se regulan los incentivos al rendimiento del personal de la Guardia Civil.

Se emite la presente memoria en cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la memoria del análisis de impacto normativo, así como lo contemplado en su Guía Metodológica, aprobada por acuerdo de Consejo de Ministros de 11 de diciembre de 2009.

Este informe sigue el formato de memoria abreviada y conforme al artículo 3 del Real Decreto 931/2017, referido a la estructura y contenido de dicha memoria consta de los siguientes apartados:

I. Resumen ejecutivo.
II. Justificación de la memoria abreviada.
III. Oportunidad de la propuesta.
1. Motivación.
2. Objetivos.
3. Análisis de alternativas.
4. Adecuación a los principios generales de buena regulación.

IV. Contenido.
V. Análisis Jurídico.
1. Fundamento jurídico y rango normativo.
2. Entrada en vigor y vigencia.
3. Derogación de normas.

VI. Descripción de la tramitación.
1. Tramitación interna.
2. Trámite de consulta pública previa.
3. Trámite de audiencia e información pública.
4. Tramitación orgánica.

VII. Análisis de impactos.
1. Impacto económico y presupuestario.
2. Impacto por razón de género.
3. Impactos en la familia, en la infancia y adolescencia.
4. Impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
5. Impactos para el desarrollo o uso de los medios y servicios de la Administración digital.
6. Impactos de carácter social, medioambiental o por razón de cambio climático.

VIII. **Evaluación «ex post».**

I.- RESUMEN EJECUTIVO

Ministerio / Órgano proponente	Ministerio del Interior Dirección General de la Guardia Civil	**Fecha**	enero de 2024
Título de la norma	Orden por la que se aprueba el Reglamento por el que se regulan los incentivos al rendimiento del personal de la Guardia Civil		
Tipo de Memoria	Normal ☐ Abreviada ■		
OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA			
Situación que se regula	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.		
Objetivos que se persiguen	El objetivo principal es cumplir con el mandato legal contenido en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, la Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil y, en especial, tras el pronunciamiento del Tribunal Superior 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.		
Principales alternativas consideradas	La principal alternativa considerada ha sido dictar un Real Decreto, pero se considera competente la persona titular del Ministerio del Interior conforme a lo estipulado en el artículo 4.1.b) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.		
CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO			
Tipo de norma	Orden Ministerial del Ministerio del Interior (INT).		

Estructura de la Norma	El proyecto de Orden está constituido por un artículo único, cinco disposiciones adicionales, una disposición transitoria, una disposición derogatoria, tres disposiciones finales y un reglamento con catorce artículos.	
Informes recabados	• Certificación del Consejo de la Guardia Civil. • Informes de: - Secretaría General Técnica del Ministerio del Interior *(pendiente)*. - Secretaría General Técnica del Ministerio de Defensa *(pendiente)*. - Secretaría General Técnica del Ministerio de Igualdad *(pendiente)*. - Oficina Presupuestaria de la Subsecretaría de Interior *(pendiente)*. - Aprobación previa del Ministerio de Hacienda y Función Pública *(pendiente)*.	
Trámite de audiencia	Trámite de audiencia e información pública realizada del xxx de xxxx al xxxx de xxxxx de 2024.	
ANALISIS DE IMPACTOS		
ADECUACIÓN AL ORDEN DE COMPETENCIAS	Esta orden se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 23.3.c) de La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, y el artículo 23.Uno.E) de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.	
IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO	Efectos sobre la economía en general	La norma no tiene efectos sobre la economía
	En relación con la competencia	■ la norma no tiene efectos significativos sobre la competencia ☐ la norma tiene efectos positivos sobre la competencia ☐ la norma tiene efectos negativos sobre la competencia

	Desde el punto de vista de las cargas administrativas	☐ supone una reducción de cargas administrativas Cuantificación estimada:_____ ☐ incorpora nuevas cargas administrativas Cuantificación estimada:_____ ■ no afecta a las cargas administrativas
	Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma ■ Afecta a los presupuestos de la Administración del Estado ☐ Afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales	■ Implica un gasto: ☐ Implica un ingreso
IMPACTO DE GÉNERO	La norma tiene un impacto de género	☐ Negativo ☐ Nulo ■ Positivo
OTROS IMPACTOS CONSIDERADOS	El proyecto presenta impacto positivo: • Por razón de género. • Para el desarrollo o uso de los medios y servicios de la Administración digital. El proyecto no presenta impacto: • En materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. • En la familia y en la infancia o adolescencia. • En materia de carácter social, medioambiental o por razón de cambio climático.	
OTRAS CONSIDERACIONES	Ninguna	

II.- JUSTIFICACIÓN DE LA MEMORIA ABREVIADA

Para su elaboración como memoria abreviada, cabe señalar que, por su contenido, el proyecto no tiene ninguna incidencia en los siguientes impactos de la memoria completa que se indican a continuación:

- Impacto económico general: no presenta efectos sobre la economía, no afectando a la actividad de ningún agente o colectivo específico, al empleo o al índice de los precios, así como tampoco a la competencia de los mercados. Tampoco se regulan materias sobre tarifas y precios; formas de contratación de trabajadores o de producción; contratación laboral, actividad de investigación, protección de consumidores, relación con economías de otros países o incidencia en pequeñas empresas. Tampoco afecta su contenido a la competencia en el mercado.
- Cargas administrativas: tampoco presenta variación, ni positiva ni negativa, en las cargas administrativas que se puedan derivar ni para las empresas, ni para los ciudadanos en general.
- Impacto presupuestario: no afecta al aumento presupuestario, aunque sí tiene gastos del Estado ya adjudicados presupuestariamente.
- La norma tiene un impacto positivo por razón de género y su contenido no afecta a la infancia y la adolescencia ni a la familia, así como no presenta impacto de carácter social y medioambiental, ni tiene impacto en materia de igualdad de oportunidades, ni discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Esta orden para la Administración en el desarrollo o uso de los medios y servicios de la Administración digital, tiene un impacto positivo puesto que toda la gestión de los procesos es realizada a través de los sistemas electrónicos del Cuerpo de la Guardia Civil.
- No presenta impacto para la ciudadanía al no suponer ninguna carga administrativa.
- Finalmente, tampoco se derivan de la aprobación de la norma posibles consecuencias que puedan afectar al medioambiente ya al cambio climático y por ello se considera que la norma presenta un impacto nulo en estos ámbitos.

Por todo ello, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo, así como lo contemplado en el apartado V de la Guía Metodológica, y en razón de las circunstancias antes expuestas, se ha utilizado el formato de memoria abreviada para la elaboración de su memoria del análisis de impacto normativo.

III.- OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA

1. Motivación.

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 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 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 los funcionarios incluidos 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, 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.

Una vez motivado su desarrollo por parte del Ministro del Interior, realizarlo a través de un Reglamento es consecuencia del 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, que indica que las compensaciones a que hubiera lugar por la modificación de la jornada de trabajo se determinarán reglamentariamente y del artículo 105.3 de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil que indica que reglamentariamente se determinarán las retribuciones complementarias de los diferentes empleos.

Como la productividad extraordinaria que se regula en esta orden viene a retribuir las compensaciones a que hubiera lugar por la modificación de la jornada de trabajo, se considera

que el desarrollo de los incentivos al rendimiento debe ser realizado reglamentariamente, conforme al artículo 4 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

Actualmente, los criterios de distribución y de fijación de las cuantías individuales del complemento de productividad y de gratificaciones por servicios extraordinarios se han realizado mediante la Orden General 4/2021, de 12 de febrero, por la que se regulan los incentivos al rendimiento del personal de la Guardia Civil, dada por la persona titular de la Dirección General de la Guardia Civil.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJ), en la sentencia n.º 213/2023 de 13 de marzo, P.O. 161/2021, anula la Orden General 4/2021, de 12 de febrero, considerando que dicha normativa tiene carácter de reglamento o disposición general, lo que implica que habría debido ser elaborada por la autoridad indicada en el procedimiento correspondiente.

Dicha sentencia está pendiente de resolución de recurso de Casación interpuesto por la Abogacía del Estado y esta orden se realiza porque en el caso de que se desestimara el recurso, no se podría realizar el pago de productividad a ningún Guardia Civil al no tener soporte normativo, puesto que no se considera adecuado volver a la anterior regulación al ser otra Orden General, y la sentencia del TSJ 213/2023 se basa en la falta de rango normativo suficiente, y por ello, se considera imprescindible la publicación de este reglamento lo antes posible para que no se vean perjudicados económicamente todos los guardias civiles.

2. Objetivos.

El primer objetivo es adaptar la regulación actual de incentivos al rendimiento de la Guardia Civil al rango normativo adecuado, conforme lo indicado en la sentencia del TSJ 213/2023 que se basa en la falta de rango normativo suficiente.

El segundo objetivo, sería cumplir con el mandato legal contenido en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, que 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 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.

Este responsable se concreta en el artículo 23.Uno.E) de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, que 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 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.

3. Análisis de alternativas.

Debido a la sentencia del TSJ 213/2023, la única alternativa considerada habría sido dictar un Real Decreto por el que se desarrollaría el Reglamento, pero conforme al artículo 4 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, al ministro del interior le corresponde el ejercicio de la función de ejercer la potestad reglamentaria en las materias propias de su departamento, y conforme la atribución al Departamento que realiza la Ley 31/2022, de 23 de

diciembre, en materia de productividad y gratificaciones por servicios extraordinarios, se considera más idóneo realizar el Reglamento a través de una Orden Ministerial.

4. Adecuación a los principios generales de buena regulación.

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 al principio de necesidad, se precisa su aprobación a efectos de cumplir con el pronunciamiento del Tribunal Superior 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 falta de rango normativo.

Sobre el principio de transparencia, se ha abordado el periodo de información y audiencia pública, así como han participado en su elaboración las asociaciones profesionales representativas.

También se ha considerado el principio 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.

Respecto al principio de eficacia, se ha considerado porque se pretende 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.

IV.- CONTENIDO

El proyecto de orden ministerial está constituido por un artículo, cinco disposiciones adicionales, una disposición transitoria, una disposición derogatoria, tres disposiciones finales y un reglamento con catorce artículos.

El artículo primero de la orden aprueba el Reglamento de los incentivos al rendimiento de la Guardia Civil.

Las disposiciones adicionales indican los efectos retroactivos de la norma, la necesidad de una evaluación continua de este sistema retributivo a través de un Sistema de Gestión de Incentivos al Rendimiento (SGIR), así como que se debe dar publicidad de las cantidades percibidas entre los componentes de la misma unidad, y todo ello sin incremento de gasto público.

La disposición transitoria única indica que, 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.

La disposición derogatoria única deroga cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en esta orden.

Las disposiciones finales indican la competencia ministerial, habilitando a la persona titular de la Dirección General de la Guardia Civil su desarrollo a través de disposiciones y, finalmente, se fija la entrada en vigor el día uno del mes siguiente al de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado" debido a que la mayoría de los devengos de productividad y gratificaciones por servicios extraordinarios son mensuales.

Respecto del Reglamento, el capítulo I contiene las disposiciones generales sobre el objeto de la norma, su ámbito de aplicación, cómo se retribuyen estos incentivos a sabiendas 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 sus potenciales perceptores, 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; atender 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, así como en 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.

V.- ANÁLISIS JURÍDICO

1. Fundamento jurídico y rango normativo.

La Ley 30/1984, de 2 de agosto, 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 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, 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 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 estas 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 esta misma ley, 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, definiendo en su artículo 4 las retribuciones complementarias y 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 los funcionarios incluidos 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, 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, 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, mediante esta orden se aprueba un Reglamento que regula las retribuciones complementarias de la Guardia Civil de productividad y gratificaciones por servicios extraordinarios, y se realiza a través de Orden Ministerial debido a que el artículo 4.1.b) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, indica que los Ministros, como titulares de sus Departamentos, tienen competencia y responsabilidad en la esfera específica de su actuación, y les corresponde el ejercicio de la función de ejercer la potestad reglamentaria en las materias propias de su Departamento y esta potestad es asignada por la Ley 30/1984, de 2 de agosto.

2. Entrada en vigor y vigencia.

En el presente caso, no se imponen nuevas obligaciones a personas físicas o jurídicas conforme el artículo 23 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, y por ello se fija la entrada en vigor el día uno del mes siguiente al de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado” debido a que la mayoría de los devengos de productividad y gratificaciones por servicios extraordinarios son de carácter mensuales, iniciándose el día 1 del mes correspondiente.

3. Derogación de normas.

No se establece la derogación expresa de ninguna norma.

VI.- DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN

1. Tramitación interna.

El proyecto de ley fue tratado con los representantes de las asociaciones profesionales de la Guardia Civil en un grupo de trabajo que tuvo lugar el día 2 de noviembre de 2023. En total se han contabilizado hasta 20 propuestas u observaciones, las cuales han sido respondidas de manera individualizada en el propio grupo de trabajo.

Asimismo, fue presentado en la Comisión Permanente de Normativa y Estatuto Profesional en sesión celebrada el día 22 de noviembre de 2023 y en el posterior Pleno del

Consejo de la Guardia Civil en sesión celebrada el día 14 de diciembre de 2023, tal como previene el artículo 54.2 de la Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre.

Las valoraciones y observaciones por parte de los vocales representantes en el Consejo de la Guardia Civil que se emitieron en las sesiones citadas se centraron, con carácter general, en:

- Escaso diálogo al existir un único Grupo de Trabajo, previo a la Comisión Normativa donde también participan las asociaciones y al posterior Consejo de la Guardia Civil, que también son parte del mismo.
- Este reglamento debería recoger todo el articulado y anexos de la Orden general 4/2021, de 12 de febrero.
- El CVE debe ser actualizado todos los años en el mismo porcentaje de aumento que contemplen los Presupuestos Generales del Estado para el aumento de los salarios públicos.

2. Trámite de consulta pública previa.

De acuerdo con el artículo 133.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, y dado que el proyecto de orden ministerial no presenta impacto en la actividad económica, no impone obligaciones relevantes a los destinatarios, el proyecto no ha sido sometido al trámite de consulta pública previa.

3. Trámite de audiencia e información pública.

De acuerdo con el artículo 133.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, el proyecto ha contado con el preceptivo trámite de audiencia e información pública, desde el XX de enero al XX de enero de 2024, en el que se han realizado XXX sugerencias o aportaciones.

4. Tramitación orgánica

En relación a la tramitación orgánica del proyecto, se han recibido los siguientes informes:

- Informe favorable de la Secretaría General Técnica del Ministerio del Interior de XX de xxx de 2024 (pendiente).

VII.- ANÁLISIS DE IMPACTOS

1. Impacto económico y presupuestario.

1.1 Impacto económico general.

Se considera que este proyecto de orden no presenta efectos sobre la economía, no afectando a la actividad de ningún agente o colectivo específico, al empleo o al índice de los precios, así como tampoco a la competencia de los mercados. Tampoco se regulan materias sobre tarifas y precios; formas de contratación de trabajadores o de producción; contratación laboral, actividad de investigación, protección de consumidores, relación con economías de otros países o incidencia en pequeñas empresas. Tampoco afecta su contenido a la competencia en el mercado.

1.2 Impacto presupuestario.

En relación con el impacto presupuestario, la aprobación del presente proyecto de orden ministerial no supone incremento alguno de gasto público para los Presupuestos Generales del Estado, toda vez que, como se observa a continuación, el gasto realizado no sobrepasa las cantidades presupuestarias asignadas en productividad (16.04.132A. 150 00)

y en gratificaciones (16.04.132A. 151 00), porque todo ello ya se venía ejecutando en el marco de la Orden General número 4/2021, de 12 de febrero.

		PRODUCTIVIDAD 150	GRATIFICACIONES 151
PGE	**CRÉDITO INICIAL EN PGE 2022**	197.631.520,00	23.976.930,00
	CRÉDITO FINAL AUTORIZADO Y CONSOLIDADO a 31/12/2022	**200.537.864,00**	**24.329.536,00**
EJECUCIÓN PRESUP. A 31/12/2022	PRODUCTIVIDAD ESTRUCTURAL	145.682.501,25	
	PRODUCTIVIDAD POR ACTIVIDAD EXTRAORDINARIA	37.788.446,71	
	PRODUCTIVIDAD POR OBJETIVOS	17.066.079,29	
	GRATIFICACIÓN POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS		24.329.509,04
	TOTAL	**200.537.027,25**	**24.329.509,04**
DIFERENCIA PRESUPUESTO Y GASTO		**836,75**	**26,96**

PGE	**CRÉDITO INICIAL EN PGE 2023**	197.631.520,00	23.976.940,00
	CRÉDITO FINAL AUTORIZADO Y CONSOLIDADO a 31/12/2023	**206.554.000,00**	**25.059.422,00**
EJECUCIÓN PRESUP. A 31/12/2023	PRODUCTIVIDAD ESTRUCTURAL	150.673.404,60	
	PRODUCTIVIDAD POR ACTIVIDAD EXTRAORDINARIA	37.866.084,07	
	PRODUCTIVIDAD POR OBJETIVOS	18.009.775,80	
	GRATIFICACIÓN POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS		25.057.011,41
	TOTAL	**206.549.264,47**	**25.057.011,41**
DIFERENCIA PRESUPUESTO Y GASTO		**4.735,53**	**2.410,59**

1.3 Identificación y medición de las cargas administrativas

Este proyecto no reporta nuevas cargas administrativas al estar ejecutándose la Orden General número 4/2021, de 12 de febrero.

2. Impacto por razón de género

Se aborda el presente análisis del impacto por razón de género, en virtud del artículo 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres; y el artículo 26.3.f) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

En la actualidad (a 30/09/2023), 7.489 mujeres prestan servicio como guardias civiles, suponiendo un 9,52% del total de profesionales del Cuerpo. Desde su incorporación a la Guardia Civil se ha fomentado su conciliación familiar y laboral, al tiempo que se han introducido medidas de protección en situaciones de embarazo y lactancia, con respecto a cometidos profesionales que pudieran ser incompatibles o no favorecedores con tales períodos.

2.1 Identificación de los objetivos en materia de igualdad de oportunidades que son de aplicación.

Aunque se han adoptado numerosas medidas tendentes a favorecer ese acceso, después de 34 años de permitir el mismo, las cifras no han cambiado mucho en los últimos años. Así, han sido necesarios 12 años para aumentar algo más de 2,5 puntos el porcentaje

de mujeres y, al mismo ritmo de crecimiento, se necesitarían otros 34 años para alcanzar un 30% de mujeres en el Cuerpo.

El incremento de la presencia de la mujer en la Guardia Civil constituye una necesidad institucional que ha de permitir alcanzar a este colectivo una representatividad más acorde con la existente en la sociedad, así como mejorar las capacidades de la Institución para el desempeño de las misiones que tiene asignadas, en consonancia con el objetivo de orden constitucional, recogido en el art. 104 CE.

Por lo reseñado anteriormente se deben tomar medidas de distinta índole, centradas en el grupo objetivo (mujeres), que permitan por un lado fomentar el interés por ingresar, promocionar y desarrollar su carrera profesional en la Guardia Civil y por otro que reduzcan el espacio temporal que hasta la fecha ha sido necesario para aumentar dicho porcentaje, de ahí la necesidad de modificación legal que ahora se propone mediante la fórmula incorporada con el nuevo apartado 7 del artículo 35.

Por ello, siguiendo fórmulas utilizadas ya en el ámbito de la función pública acordes con la jurisprudencia europea y nacional en materia de acciones de discriminación positiva a favor de la mujer, se incluye el tercer párrafo del artículo 7.2 del borrador del Reglamento:

"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 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, 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."

2.2 Análisis del impacto de género.

El proyecto de reglamento que se pretende aprobar no causa discriminación por razón de género, que además de responder al cumplimiento al mandato legal previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, evita que situaciones derivadas de la condición de mujer supongan una disminución económica.

En este sentido, se ha incluido en el tercer párrafo del artículo 7.2 del borrador del Reglamento ya indicado anteriormente y por todo ello se concluye que el impacto por razón de género resulta positivo.

<u>3. Impactos en la familia, infancia y la adolescencia.</u>

En cumplimiento de lo establecido en la disposición adicional décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, incorporada por la disposición final quinta de la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, en cuanto al impacto que puede tener la aprobación de este proyecto en la familia, únicamente se puede indicar que, dado su contenido, carece de incidencia alguna en esta materia.

Asimismo, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 22 quinquies (añadido por el artículo primero, veintiuno, de la Ley 26/2015, de 28 de julio) de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, por el que se establece que "las memorias de análisis de impacto normativo que deben acompañar a los anteproyectos de ley y a los proyectos de reglamentos incluirán el impacto de la normativa en la infancia y en la adolescencia", se señala que dado su contenido, carece de incidencia alguna en esta materia.

<u>4. Impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.</u>

El Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, prevé la inclusión de un informe de impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Por su parte, el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, define los conceptos que deben delimitar este informe, los cuales son de interés a la hora de establecer el marco al que debe ir referido.

- Personas con discapacidad (art. 4): Son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás. (…) a todos los efectos, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. Se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- Discapacidad: es una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.
- Igualdad de oportunidades: es la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por motivo de o por razón de discapacidad, incluida cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones por las personas con discapacidad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, laboral, cultural, civil o de otro tipo. Asimismo, se entiende por igualdad de oportunidades la adopción de medidas de acción positiva.
- Discriminación directa: es la situación en que se encuentra una persona con discapacidad cuando es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo de o por razón de su discapacidad.
- Discriminación indirecta: existe cuando una disposición legal o reglamentaria, (…) aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por motivo de o por razón de discapacidad, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.
- Accesibilidad universal: es la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos, instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Presupone la estrategia de «diseño universal o diseño para todas las personas», y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse.

En este caso, en esta norma no se contemplan situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de discapacidad en materia de retribuciones, y por lo tanto, este proyecto de orden no tiene impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

5. Impactos para el desarrollo o uso de los medios y servicios de la Administración digital

De acuerdo con la disposición final tercera del Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos, que modifica el Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo, cabe exponer como el proyecto tiene exigencias de desarrollo o uso de los medios y servicios de la Administración digital toda vez que se trata 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 este proyecto de orden, de forma que pueda aplicarse en el momento de su entrada en vigor.

Por lo que se concluye que el impacto que presenta el proyecto en este extremo es positivo al gestionarse todos los incentivos a través de medios y sistemas de electrónicos de la Guardia Civil.

6. Impactos de carácter social, medioambiental o por razón del cambio climático

Este proyecto no tiene impacto en materia social y medioambiental, por cuanto el desarrollo que establece se centra en la actualización del marco estatuario del personal de la Guardia Civil.

Igualmente, el proyecto tampoco presenta impacto por razón de cambio climático.

VIII.- EVALUACIÓN "EX POST"

Una vez considerado lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, así como el artículo 3 del Real Decreto 286/2017, de 24 de marzo, por el que se regulan el Plan Anual Normativo y el Informe Anual de Evaluación Normativa de la Administración General del Estado y se crea la Junta de Planificación y Evaluación Normativa, se considera que esta norma no cumple los criterios establecidos en el artículo 3 del Real Decreto 286/2017, de 24 de marzo, y por ello este proyecto de orden no estará sometido a los procesos de evaluación normativa.