



MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO

Orden PJC___/2024, de ___ de _____, de implementación, evaluación y seguimiento del Código de Conducta 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.

Atendiendo al artículo 2 del Real Decreto 931/2017, referido a la estructura y contenido de la memoria del análisis de impacto normativo, esta memoria consta de los siguientes apartados:

I. Resumen ejecutivo

II. Oportunidad de la propuesta

1. Motivación
2. Objetivos
3. Análisis de alternativas
4. Adecuación a los principios generales de buena regulación
5. Justificación de propuestas normativas no incluidas en el Plan Anual Normativo

III. Contenido

IV. Análisis jurídico

1. Fundamento jurídico y rango normativo
2. Relación con otras normas de derecho nacional y de la Unión Europea
3. Entrada en vigor y vigencia
4. Derogación de normas

V. Adecuación de la norma al orden de distribución de competencias



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
2. Impacto presupuestario
3. Identificación y medición de las cargas administrativas
4. Impacto por razón de género
5. Impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
6. Impacto en la familia.
7. Impacto en la infancia y adolescencia
8. Impactos de carácter social y medioambiental
9. Impactos para el desarrollo o uso de los medios y servicios de la Administración digital
10. Impacto 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 PJC sobre implementación, evaluación y seguimiento del Código de Conducta del personal de la Guardia Civil.		
Tipo de Memoria	Normal <input checked="" type="checkbox"/> Abreviada <input type="checkbox"/>		
OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA			
Situación que se regula	Regula la implementación, evaluación y seguimiento del Código de Conducta del personal de la Guardia Civil que constituye la guía que define los valores, principios y normas de comportamiento que han de regir en todo momento la actuación de los miembros del Cuerpo.		
Objetivos que se persiguen	a) Dar cumplimiento a lo establecido en los artículos 4,5 y 6 del Real Decreto 176/2022, de 4 de marzo, por el que se aprueba el Código de Conducta del personal de la Guardia Civil b) Aprobar el Sistema de Integridad de la Guardia Civil, de acuerdo con las directrices del Sistema de Integridad de la Administración general del Estado y los compromisos de integridad del IV Plan de Gobierno Abierto 2020-2024. c) Dar cumplimiento a las recomendaciones GRECO (GrecoEval5Rep(2018)5 y GrecoRC5(2021)8), de 21 de junio de 2019 y de 22 de septiembre de 2021 respectivamente. Informes de Evaluación y de Cumplimiento. Quinta Ronda de Evaluación.		



Principales alternativas consideradas	No se han considerado.	
CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO		
Tipo de norma	Orden Ministerial	
Estructura de la Norma	El proyecto de orden ministerial está constituido por nueve artículos, una disposición derogatoria y cinco disposiciones finales.	
Informes recabados	<ul style="list-style-type: none">• Certificación del Consejo de la Guardia Civil• Informes de:<ul style="list-style-type: none">a) Secretaría General Técnica del Ministerio del Interiorb) Secretaría General Técnica del Ministerio de Defensac) Oficina de Coordinación y Calidad Normativa• Aprobación previa del Ministerio de Hacienda y Función Pública	
Trámite de audiencia	Trámite audiencia del 8 al 26 de enero de 2024.	
ANÁLISIS DE IMPACTOS		
ADECUACIÓN AL ORDEN DE COMPETENCIAS	Esta orden ministerial se dicta al amparo de lo dispuesto en las reglas 4ª y 29ª del artículo 149.1 de la Constitución, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva en materia de Defensa y Fuerzas Armadas, y de Seguridad Pública, respectivamente.	
IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO	Efectos sobre la economía en general	La norma no tiene efectos sobre la economía



	En relación con la competencia	<input checked="" type="checkbox"/> la norma no tiene efectos significativos sobre la competencia <input type="checkbox"/> la norma tiene efectos positivos sobre la competencia <input type="checkbox"/> la norma tiene efectos negativos sobre la competencia
	Desde el punto de vista de las cargas administrativas	<input type="checkbox"/> supone una reducción de cargas administrativas Cuantificación estimada: _____ <input type="checkbox"/> incorpora nuevas cargas administrativas Cuantificación estimada: _____ <input checked="" type="checkbox"/> no afecta a las cargas administrativas
	Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma <input checked="" type="checkbox"/> No afecta a los presupuestos de la Administración del Estado <input type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales	<input checked="" type="checkbox"/> No implica un gasto: <input type="checkbox"/> Implica un ingreso
IMPACTO DE GÉNERO	La norma tiene un impacto de género	<input type="checkbox"/> Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input checked="" type="checkbox"/> Positivo



OTROS IMPACTOS CONSIDERADOS	El proyecto tiene impacto positivo: <ul style="list-style-type: none">▪ De carácter social y medioambiental.▪ En materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.▪ En la familia. El proyecto no presenta impacto: <ul style="list-style-type: none">▪ En la infancia o adolescencia, en relación a la normativa que ampara su protección jurídica.▪ Para el desarrollo o uso de los medios y servicios de la Administración digital.
OTRAS CONSIDERACIONES	Ninguna

II. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA

1. Motivación

La **Cartilla del Guardia Civil** y, en particular, su capítulo primero, dedicado a las “Prevenciones generales para la obligación del Guardia Civil”, ha conservado siempre un enorme significado ético y moral para los miembros del Cuerpo. Obra personal de su organizador y primer Inspector General, el duque de Ahumada, la aprobación de esta norma por Real Orden de 20 diciembre de 1845, cuando el Cuerpo llevaba un año de andadura, supuso un hito trascendental para determinar cómo debían de ser y comportarse los guardias civiles, hasta convertirse en auténtica seña de identidad.

Aquel incipiente código de conducta de la Guardia Civil estuvo complementado, en consonancia con su naturaleza, por una fiel observancia de las Ordenanzas Militares para el personal de todos los empleos, aportando el valor añadido del fuero castrense a la deontología profesional de los miembros del Cuerpo. Además, el profuso compendio normativo que constituían las reales órdenes y circulares dictadas para el personal del Cuerpo, vinieron a completar el inicial marco deontológico y moral, que buscaba, y logró con éxito, conformar un auténtico modelo profesional del guardia civil.

Todas aquellas disposiciones, en definitiva, han puesto de manifiesto aspectos singulares que contribuyeron a conformar en la Guardia Civil un liderazgo ético, basado en la moralidad, la honradez y la rectitud como principios de conducta; inspirador de factores de



motivación, compromiso y lealtad institucional; y generador de un fuerte sentido de pertenencia, de cohesión interna y de un acendrado espíritu de cuerpo.

Los principios y valores tradicionales han venido inspirando el comportamiento de los componentes de la Guardia Civil desde su creación, y continúan plenamente vigentes en la actualidad, aun corriendo parejos con las singularidades culturales de los tiempos. Pero también es cierto que los códigos éticos han ido alcanzando una mayor relevancia desde el comienzo de la década de los ochenta del pasado siglo, convirtiéndose en un importante valor añadido en todas las organizaciones y, por ende, entre los empleados públicos.

La **Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil (LRPGC)**, contempla por primera vez en su artículo 6 el código de conducta de la Institución, tomando como referencia los principios básicos de actuación de la **Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad**; el Título III de la **Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, de reguladora de derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil** y las reglas de comportamiento del guardia civil, que se relacionan en el artículo 7.1 de la LRPGC. Estas reglas, a su vez, según el mandato recogido en el apartado 2 del mismo artículo, deberán ser objeto de desarrollo reglamentario, constituyendo las normas básicas de ese código de conducta. Para ello, la nueva norma que surja de este mandato deberá incorporar, con las adaptaciones que resulten necesarias, las reglas esenciales que definen el comportamiento del militar, las actuales **Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas, aprobadas por Real Decreto 96/2009, de 6 de febrero**, propias Ordenanzas para las Fuerzas Armadas y el código de conducta de los empleados públicos, hoy incluido en el capítulo VI del título III del **Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre**.

En esa misma línea, hay que precisar que el **Grupo de Estados contra la Corrupción (GRECO) del Consejo de Europa**, del que España forma parte desde su constitución en 1999, ha venido llevando a cabo desde enero de 2017 la Quinta Ronda de evaluación, que tiene por objeto la prevención de la corrupción y promoción de la integridad respecto de los miembros de gobiernos centrales (personas con responsabilidad de altas funciones ejecutivas) y de los integrantes de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado. El informe de evaluación presentado por el GRECO en Estrasburgo en junio de 2019 estableció un plazo de 18 meses para que España presente las actuaciones que ha llevado a cabo para dar cumplimiento a las recomendaciones recogidas en el informe, cuyo grado de cumplimiento fue revisado por el GRECO desde comienzos de 2021. Entre estas recomendaciones, se encuentra *“que la Guardia Civil adopte un código de conducta y lo haga público”*, que a su vez debe ser complementado *“mediante directrices y medidas prácticas de aplicación, así como con un mecanismo creíble y eficaz de supervisión y ejecución”*.



Finalmente, el pasado día 5 de marzo de 2022 se publicó el **Real Decreto 176/2022, de 4 de marzo, por el que se aprueba el Código de Conducta del personal de la Guardia Civil** recogiendo en sus artículos 4,5 y 6 medidas para:

- a) Incorporar el Código de Conducta como instrumento para la formación en valores, principios y normas de comportamiento tanto en el sistema de enseñanza de la Guardia Civil como en las actividades que se desarrollan en sus unidades.
- b) La inclusión del Código de Conducta en los procesos selectivos para acceso a las diferentes escalas de la Guardia Civil
- c) El fomento y promoción de la deontología profesional a través del Código de Conducta que serviría de referencia a las asociaciones profesionales de guardias civiles en las actividades sociales que desarrollen para sus asociados.

Por su parte, entre los compromisos del **IV Plan de Gobierno Abierto 2020-2024** en materia de integridad, figura el de construir un sistema de integridad pública, fortaleciendo valores éticos y mecanismos para afianzar la integridad de las instituciones públicas y reforzar la confianza de la ciudadanía. Este aspecto se completó con el **Sistema de Integridad de la Administración General del Estado** aprobado por la Comisión coordinadora de las inspecciones generales de servicios de los departamentos ministeriales y publicado el pasado 14 de julio de 2023. Este documento no tiene carácter normativo, pero su propósito es proporcionar directrices, a fin de promover y consolidar de manera global una cultura de integridad y valores éticos en la actuación de todo el personal de las administraciones públicas.

En ese sentido, se establece en este proyecto la implementación de un Sistema de Integridad propio, como línea principal de desarrollo, evaluación y seguimiento del Código de Conducta, que constituye el elemento más destacado de dicho sistema y que incluye el Comité de gestión de conducta ética (COMGECET) y la creación del Observatorio de Conducta Ética de la Guardia Civil, éste último como principal órgano de trabajo y asesor en este ámbito.

Todo ello, en fin, viene a abundar en la necesidad de implementar, evaluar y hacer el seguimiento del actual Código de Conducta de la Guardia Civil, siguiendo la recomendación del Consejo de Europa. Además, este proyecto va a contribuir de modo sobresaliente a consolidar los valores institucionales, reforzando su interiorización por todos los miembros del Cuerpo; así como a perfilar la visión y la proyección del modelo de Guardia Civil que se pretende alcanzar en el futuro.

2. Objetivos

El proyecto que se presenta es una disposición por la que se establece la implementación, evaluación y seguimiento del Código de Conducta del personal de la



Guardia Civil, norma ésta que constituye la guía que define los valores, principios y normas de comportamiento que han de regir en todo momento la actuación de las mujeres y hombres del Cuerpo.

Todo ello, con la finalidad y objetivo, además, de dar cumplimiento a los mandatos de desarrollo recogidos en los artículos 4,5 y 6 del Real Decreto 176/2022, de 4 marzo, poner en marcha las recomendaciones de los Informes de la Quinta Ronda del GRECO y aprobar el Sistema de Integridad de la Guardia Civil, de acuerdo con las directrices del Sistema de Integridad de la Administración general del Estado y los compromisos de integridad del IV Plan de Gobierno Abierto 2020-2024.

A lo largo de la presente memoria, se detallarán las necesidades detectadas, y se profundizará en el análisis del alcance y efectos de la propuesta que se plantea.

3. Análisis de alternativas

Al disponer la Guardia Civil de una norma específica que recoge un código de conducta, renovado y acorde al actual estatuto profesional, donde se contempla el mandato de implementación, evaluación y seguimiento del mismo, no se han considerado otras vías alternativas a la de su desarrollo normativo a través de una orden ministerial, todo ello conforme a lo expuesto en el apartado anterior y al artículo 129.4 de la **Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas**.

4. Adecuación a los principios generales de buena regulación

Se han tenido en cuenta los **principios de buena regulación** previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en relación al principio de **transparencia**, habiendo abordado el periodo de información y audiencia pública; cabe señalar que, en la tramitación interna del proyecto del real decreto participaron activamente las asociaciones profesionales representativas en los grupos de trabajo, que se desarrollaron en el ámbito de la Dirección General del Cuerpo. Se significa que, en este caso, el proyecto que se presenta fue tratado en el Pleno del Consejo de la Guardia Civil celebrado el 14 de diciembre de 2023.

También se han considerado los principios de **eficiencia y seguridad jurídica**, sin crear nuevas cargas administrativas y teniendo en cuenta que esta norma es coherente con el ordenamiento jurídico y el resto de disposiciones de carácter general que informan los principios institucionales, valores fundamentales y normas de comportamiento en el Cuerpo, dando continuidad al actual marco normativo de la Guardia Civil; y de **necesidad y proporcionalidad**, se considera imprescindible regular la manera de llevar a cabo la interiorización de los valores, principios y normas de comportamiento en la Guardia Civil, siendo la presente norma el instrumento más eficaz para cumplirlo, conteniendo todos los



preceptos necesarios y adecuados para la implementación, evaluación y seguimiento del Código de Conducta del personal de la Guardia Civil.

5. Justificación de propuestas normativas no incluidas en el Plan anual normativo

El 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, entró en vigor el 31 de marzo de 2017.

La situación actual de insuficiencia de una normativa que implemente, evalúe y haga el seguimiento del Código de Conducta de la Guardia Civil, aconsejan acometer cuanto antes el desarrollo de una regulación específica para el personal de la Guardia Civil, todo ello unido a la necesidad de adaptar los currículos de la enseñanza de formación para el próximo curso docente y a la puesta en marcha del Sistema de Integridad de la Guardia Civil.

El Real Decreto 176/2022, de 4 de marzo, fue incluido en el Plan anual normativo del año 2018.

III. CONTENIDO

Pasando a analizar el contenido del proyecto, éste está estructurado en nueve artículos, una disposición derogatoria y cinco disposiciones finales.

La **parte dispositiva** contiene:

a) El objeto y ámbito personal de aplicación del diseño y regulación de la implementación, evaluación y seguimiento del Código de Conducta. Al margen del personal de la Guardia Civil sujeto al régimen de derechos y deberes y del alumnado de los centros docentes, se destaca como novedad el personal aspirante que participe en procesos selectivos de acceso directo.

b) La incorporación del Código de Conducta en los procesos selectivos para el acceso a las escalas de la Guardia Civil, en el sistema de enseñanza de la Guardia Civil, así como servir de referencia a las asociaciones profesionales de guardias civiles en las actividades sociales que desarrollen para sus asociados. Si bien entre las finalidades de los actuales planes de estudios de la enseñanza de formación ya se encuentra la de promover los valores y la deontología de la Guardia Civil, se recoge de manera positiva la incorporación del Código de Conducta en la enseñanza de formación, perfeccionamiento, altos estudios y formación continua en las propias unidades de trabajo. Dicha finalidad



deberá materializarse a través de dos vías claramente diferenciadas: la formación reglada, asignaturas, materias y acciones formativas específicas relacionadas con la formación en valores; y la formación transversal, favorecer el conocimiento, asimilación e interiorización de los valores y principios por parte del profesorado independientemente de la asignatura que deba impartir. Para esta última parte, se ha recogido la importancia de una formación complementaria que proporcione a los profesores de herramientas precisas para llevar a cabo su labor de forma adecuada.

En el mismo sentido que lo anteriormente mencionado, se pretende que los aspirantes a la Guardia Civil conozcan e interioricen durante el proceso de ingreso los valores y virtudes que en el código de conducta se recogen y que serán su guía de futuro. Por otra parte, y para el resto de procesos selectivos de promoción profesional, se adecuará a los futuros perfiles profesionales a alcanzar.

Por último, el fomento y promoción de la deontología profesional por parte de las asociaciones profesionales, todo ello de acuerdo con lo recogido en el artículo 36 (ámbito, duración y finalidad de la asociación) de la Ley 11/2007, de 22 de octubre, de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil.

c) El Sistema de Integridad de la Guardia Civil (SINTEGC). Se configura como un conjunto interrelacionado de elementos organizativos, políticas, normas, procesos y procedimientos que se relacionan entre sí de forma ordenada y tienen por finalidad fomentar comportamientos éticos basados en valores y principios orientados al interés general y el bien común, así como para prevenir, detectar y, en su caso, perseguir las conductas contrarias a la legalidad.

El SINTEGC se basará, como elemento de autorregulación ética, en el Código de Conducta del personal de la Guardia Civil. Para ello se contará con el Comité de gestión de conducta ética de la Dirección General de la Guardia Civil (COMGECET), órgano colegiado y funcional para la gestión, control y seguimiento de las acciones de implementación del Código de Conducta del personal de la Guardia Civil; y el Observatorio de Conducta Ética de la Dirección General de la Guardia Civil, unidad organizativa y principal órgano de asesoramiento técnico, asistencia y apoyo del COMGECET.

Por último, también se recogen mecanismos para la evaluación y seguimiento a fin de verificar que se han alcanzado los resultados esperados con las medidas adoptadas, se diseñará un marco de planificación, seguimiento y evaluación periódica de la aplicación del Código de Conducta, con inclusión de objetivos e indicadores. Se destaca que entre dichos mecanismos se prevé un buzón de ética institucional.

A continuación, el proyecto de orden ministerial recoge una **disposición derogatoria** sin determinación expresa de ninguna norma, y cinco **disposiciones finales**. La primera de éstas incluye una modificación de la actual Orden PRE/422/2013, de 15 de marzo, por la



que se desarrolla la estructura orgánica de los Servicios Centrales de la Dirección General de la Guardia Civil, incorporando al Observatorio de Conducta Ética de la Guardia Civil a la estructura central.

En la segunda disposición final, se modifica la Orden INT/26/2021, de 15 de enero, por la que se establecen las normas específicas para la clasificación y provisión de destinos en la Guardia Civil, al objeto de determinar la forma de provisión de los puestos de trabajo que se desplieguen en el futuro Observatorio de Conducta Ética.

En la tercera, se modifica la Orden PCI/978/2018, de 20 de septiembre, por la que se regulan los currículos de la enseñanza de formación para la incorporación a la Escala de Oficiales del Cuerpo de la Guardia Civil mediante las formas de ingreso por acceso directo sin titulación universitaria y por promoción profesional; se dictan las normas de evaluación, y de progreso y permanencia en el centro docente de formación; y se regulan las titulaciones que permiten el ingreso, con la finalidad de redistribuir temporalmente las asignaturas (formación militar y de cuerpo de seguridad) de los diferentes cursos de promoción profesional (cambio de escala y promoción interna) con motivo de conferir más ECTS a la asignatura de deontología profesional.

En la cuarta y quinta disposición, respectivamente, se faculta a la persona titular de la Dirección General de la Guardia Civil, a dictar cuantas resoluciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de esta orden ministerial y se establece la entrada en vigor.

IV. ANÁLISIS JURÍDICO

1. Fundamento jurídico y rango normativo

La norma que se propone tiene su base jurídica y rango normativo (orden ministerial) en los artículos 4,5 y 6 del Real Decreto 176/2022, de 4 de marzo. Todo ello de conformidad con el artículo 129.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por otra parte, la disposición final segunda del Real Decreto 176/2022, de 4 de marzo, dispone que los Ministros de Defensa y del Interior para dictar, en el ámbito de sus respectivas competencias, o proponer conjuntamente, las disposiciones necesarias para el desarrollo de ese real decreto.

Por todo ello, y de acuerdo a lo establecido en el artículo 24 de Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, modificada por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, el proyecto normativo tiene rango de orden ministerial.



2. Relación con otras normas de derecho nacional y de la Unión Europea

El proyecto de orden ministerial presentado forma parte del desarrollo normativo del estatuto profesional de la Guardia Civil. Por ello, se encuadra dentro de este ámbito, sin que sus efectos sean aplicables a cualquier otro personal de la Administración General del Estado y, menos aún pretende extender sus efectos en el ámbito de la regulación del derecho de la Unión Europea.

No obstante, en el plano internacional sí que existe relación con la:

- a) Resolución 34/169, de 17 de diciembre de 1979, el Código de Conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley de la Asamblea General de las Naciones Unidas.
- b) Declaración sobre la Policía, dictada por la Asamblea del Consejo de Europa, en la Resolución 690 de 1979.
- c) Recomendación (2001) 10, adoptada el 19 de septiembre por el Comité de Ministros del Consejo de Europa a los Estados miembros sobre el Código Europeo de Ética de la Policía.
- d) Recomendaciones GRECO (GrecoEval5Rep(2018)5 y GrecoRC5(2021)8), de 21 de junio de 2019 y de 22 de septiembre de 2021 respectivamente. Informes de Evaluación y de Cumplimiento. Quinta Ronda de Evaluación. Prevención de la corrupción y promoción de la integridad en Gobiernos centrales (altas funciones ejecutivas) y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.¹

Igualmente, dentro de este ámbito de desarrollo, la norma objeto de tramitación está íntimamente relacionada con el artículo 129 de las **Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas, aprobadas por Real Decreto 96/2009, de 6 de febrero**, que establece que la función docente fomentará los principios y valores constitucionales, contemplando la pluralidad cultural de España, y promoviendo en sus alumnos los principios éticos y las reglas de comportamiento del militar.

Al mismo tiempo, con el artículo 5 de la **Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad**, que recoge los principios básicos de actuación de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad

También está estrechamente relacionada con el artículo 36 de la **Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil** que recoge que la finalidad principal de las asociaciones profesionales de

¹ <https://rm.coe.int/quinta-ronda-de-evaluacion-prevencion-de-la-corrupcion-y-promocion-de-/168098c693> . Página 41 y 42.

<https://rm.coe.int/quinta-ronda-de-evaluacion-prevencion-de-la-corrupcion-y-promocion-de-/1680a5f3c2> . Página 13.



la Guardia Civil será la satisfacción de los intereses sociales, económicos y profesionales de sus asociados y la realización de actividades sociales que favorezcan la eficiencia en el ejercicio de la profesión y la deontología profesional de sus miembros.

En el ámbito de los sistemas de integridad se destaca su relación con:

- a) El IV Plan de Gobierno Abierto 2020-2024,
- b) La Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción,
- c) El Sistema de Integridad de la Administración General del Estado (SIAGE)
- d) La Resolución de 6 de mayo de 2022, de la Subsecretaría del Interior, por la que se aprueba el plan de medidas antifraude y el código ético y de conducta en materia de gestión de fondos Next Generation UE del Ministerio del Interior

3. Entrada en vigor y vigencia

El artículo 23 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno establece que, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 2.1 del Código Civil, las disposiciones de entrada en vigor que *“impongan nuevas obligaciones a las personas físicas o jurídicas que desempeñen una actividad económica o profesional como consecuencia del ejercicio de ésta, preverán el comienzo de su vigencia el 2 de enero o el 1 de julio siguientes a su aprobación”*, regla que, no obstante, *“no será de aplicación... cuando el cumplimiento del plazo de transposición de directivas europeas u otras razones justificadas así lo aconsejen, debiendo quedar este hecho debidamente acreditado en la respectiva Memoria”*.

No obstante, en el presente caso, la entrada en vigor de la norma será al día siguiente de su publicación al no disponer de una norma específica que recoja la implementación, evaluación y seguimiento del actual código de comportamiento del personal de la Guardia Civil, unido a la necesidad de adaptar los currículos de la enseñanza de formación para el próximo curso docente y la puesta en marcha del Sistema de Integridad de la Guardia Civil acorde tanto a las directrices nacionales como internacionales, lo que aconseja acometer cuanto antes este desarrollo propio.

La vigencia del proyecto se aplicará con un plazo indefinido no contemplándose ningún periodo transitorio.

4. Derogación de normas

El proyecto que se presenta no deroga otras normas.



V. ADECUACIÓN DE LA PROPUESTA DE NORMA AL ORDEN DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS

Esta orden ministerial se dicta al amparo de lo dispuesto en las reglas 4ª y 29ª del artículo 149.1 de la Constitución, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva en materia de Defensa y Fuerzas Armadas, y de Seguridad Pública, respectivamente.

VI. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN

1. Tramitación interna.

El proyecto de orden ministerial ha sido tratado con los representantes de las asociaciones profesionales de la Guardia Civil celebrando tres grupos de trabajo, cuyas sesiones tuvieron lugar los días 27 de septiembre, 18 de octubre y 7 de noviembre de 2023, siendo analizadas y valoradas las observaciones y sugerencias que se han presentado; asimismo, fue presentado en la Comisión Permanente de Normativa y Estatuto Profesional el pasado día 22 de noviembre de 2023, y en el posterior Pleno del Consejo de la Guardia Civil, celebrado el 14 de diciembre de 2023, tal como previene el artículo 54.2 de la Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, adjuntándose la certificación correspondiente. Las observaciones por parte de los vocales representantes que se emitieron al respecto se centraron principalmente en los siguientes aspectos:

- a) Con carácter general, se destaca la aceptación por parte de las asociaciones profesionales subrayando la necesidad y oportunidad de la norma.
- b) Gran parte del debate se centró en el artículo 5 (Fomento de las conductas éticas por las asociaciones profesionales) al considerarse una presunta injerencia en la autoorganización y autogestión de las asociaciones profesionales con la obligación de utilizar el Código de Conducta como referencia en sus actividades sociales.
- c) En general, en los grupos de trabajo se dedicó bastante espacio temporal en exponer y clarificar los conceptos asociados a la integridad y a la misión y funciones de las futuras estructuras (COMGECET, SINTEGC, Observatorio, buzón de ética institucional).

2. Trámite de consulta pública previa

De conformidad con el apartado 4 del artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, al tratarse de un proyecto normativo que pretende recoger mecanismos de implementación, evaluación y seguimiento del código deontológico del personal de la Guardia Civil, no tiene un impacto significativo en la actividad económica, omitiéndose por tanto el trámite de consulta pública previa. Igualmente, toda vez que los destinatarios objetivos son los hombres y mujeres de la Guardia Civil, de acuerdo con el artículo 2, se ha recabado directamente la opinión de las



asociaciones profesionales representativas de la Guardia Civil en los grupos de trabajo, comisión de normativa y sesión plenaria del Consejo de la Guardia Civil.

3. Trámite de audiencia e información pública

El proyecto ha contado con el preceptivo **trámite de audiencia e información pública** del 8 al 26 de enero de 2024, de conformidad con el artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, y del artículo 133.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, a lo largo del cual se han recibido un total de _____ comunicaciones, a través del correo corporativo *participacion-publica-maper@guardiacivil.org* indicado en la página web del Ministerio del Interior.

4. Tramitación orgánica

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

- Informe de la **Secretaría General Técnica del Ministerio del Interior**, preceptivo conforme a lo previsto en el artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley del Gobierno, en tanto que es el Departamento que lleva la iniciativa de la propuesta.
- Informe de la **Secretaría General Técnica del Ministerio de Defensa**, de conformidad con lo previsto en el artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.
- **Aprobación previa** del Ministerio de Hacienda y Función Pública, conforme a lo previsto en el artículo 26.5, párrafo quinto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.
- Informe de la **Oficina de Coordinación y Calidad Normativa**, preceptivo conforme a lo establecido en el artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

VII. ANÁLISIS DE IMPACTOS

1. Impacto económico

En relación al impacto económico, la entrada en vigor del proyecto remitido no produce incremento de gasto, toda vez que regula la implementación, evaluación y seguimiento del Código de Conducta del personal de la Guardia Civil, sin incluir obligaciones o medidas con repercusión económica; así como aprobar el Sistema de Integridad de la Guardia Civil, de acuerdo con las directrices del Sistema de Integridad de la Administración



general del Estado y los compromisos de integridad del IV Plan de Gobierno Abierto 2020-2024.

2. Impacto presupuestario

En relación al impacto presupuestario, cabe señalar que el proyecto no afectará a la configuración presupuestaria de este órgano gestor.

3. Identificación y medición de las cargas administrativas

Este proyecto no implica nuevas cargas administrativas.

4. 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 (01/12/2023), 7.034 mujeres prestan servicio como guardias civiles, suponiendo un 9,17% 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.

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

Las medidas para fomentar el acceso de las mujeres a la Institución, están establecidas en el *Plan de Igualdad de la Guardia Civil* y se fijan los siguientes objetivos generales:

- a) Establecer y desarrollar políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.
- b) Impulsar y fomentar medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política institucional.

Para la consecución de estos objetivos generales, se establecen en el citado Plan una serie de objetivos específicos y medidas correctoras. Más específicamente, el 8 de marzo de 2022 se ha presentado el *Plan de acción para fomentar la presencia de la mujer en la Guardia Civil*, cuyo objetivo específico es *impulsar la presencia de mujeres en la Institución, fomentando y amparando los esfuerzos realizados hasta la fecha, obteniendo un*



vínculo más visible con la Estrategia Institucional. Entre estas medidas, se señalan las siguientes:

- a) Priorizar a la mujer guardia civil en la imagen corporativa.
- b) Potenciar la imagen de la carrera profesional de la mujer en la comunicación institucional de la Guardia Civil.
- c) Intensificar las actuaciones de comunicación y difusión interna de la imagen corporativa de la mujer.
- d) Visibilizar las actuaciones de la mujer guardia civil para atraer el talento femenino.
- e) Visibilizar las oportunidades de carrera profesional de la mujer en el Cuerpo dentro de las acciones dirigidas a la sociedad.

No cabe duda que este proyecto de orden ministerial pretende contribuir a aumentar la imagen corporativa y la visibilidad de la mujer guardia civil a través del establecimiento del marco normativo que lleve a cabo la interiorización de los valores, principios y normas de comportamiento de la Guardia Civil, entre los que se encuentran el principio de igualdad entre hombres y mujeres y, como norma general de comportamiento, la oposición y negación de cualquier situación de discriminación respecto a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

4.2 Análisis del impacto de género.

4.2.1. Descripción de la situación de partida.

En primer lugar, cabe exponer que existe una igualdad formal; hombres y mujeres pueden acceder a ser guardias civiles en igualdad de condiciones; las mujeres pueden ocupar los mismos puestos de trabajo que los hombres, bajo las mismas condiciones y cumpliendo los mismos requisitos que éstos.

Aun así, en el Cuerpo de la Guardia Civil la presencia de hombres es claramente mayor, resultado principalmente de la tardía incorporación de la mujer a la Institución dado que el acceso de las mujeres a la Guardia Civil comenzó en el año 1988, contando con las primeras guardias civiles en prestar servicio en 1989. A continuación, se presenta una evolución de la distribución porcentual de mujeres y hombres en el Cuerpo en cualquier situación administrativa, incluido el alumnado:

AÑO	2010	2012	2014	2016	2018	2020	2022
% MUJERES	6,00%	6,38%	6,55%	6,72%	7,08%	7,64%	8,57%



Respecto al interés de la mujer por acceder a la Guardia Civil, sí ha experimentado un aumento significativo en los últimos años, pasando el número de aspirantes en los centros docentes de un 16,97% del total del personal opositor que aspiraba a las plazas ofertadas en el año 2016, a un 29,33% en el año 2022. Incluso, mayor ha sido el porcentaje de mujeres inscritas en el proceso selectivo correspondiente al año 2023, cuyo porcentaje en el proceso selectivo para el personal que aspiraba a las plazas “por libre” fue del 34,76%, alcanzando el total de mujeres presentadas el 31,70%.

4.2.2. Previsión de resultados.

Dado que el objeto de la norma es la implementación, evaluación seguimiento del Código de Conducta de la Guardia Civil; así como el Sistema de Integridad de la Guardia Civil, no se pueden predecir unos posibles resultados.

No obstante, el Real Decreto 176/2022, de 4 de marzo, recoge como uno de los principios institucionales (artículo 12) que las actuaciones del personal de la Guardia Civil siempre serán guiadas por el principio de igualdad entre hombres y mujeres; y, como norma general de comportamiento (artículo 30), la oposición y negación de cualquier situación de discriminación respecto a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres por lo que se espera facilitar el sentimiento e identidad propia de las mujeres dentro de la Guardia Civil y, conforme a la evolución ascendente de los datos estadísticos recogidos en el apartado anterior, con esta norma se espera facilitar que los mismos sigan incrementando.

Se significa que, a través de los mecanismos para la evaluación y seguimiento previstos en la parte dispositiva del proyecto de orden ministerial, se diseñará un marco de planificación, seguimiento y evaluación periódica de la aplicación del Código de Conducta, con inclusión de objetivos e indicadores con el fin de verificar que se han alcanzado los resultados esperados con las medidas adoptadas.

4.2.3. Valoración del impacto de género.

Por todo lo anterior, y como se ha reflejado en los apartados anteriores, se considera que este proyecto tiene impacto positivo por razón de género, reseñando que la implantación, evaluación y seguimiento de los valores, principios institucionales y las normas de comportamiento recogidos en el Código de Conducta del Cuerpo, sin duda contribuirán a aumentar la imagen corporativa y la visibilidad de la mujer guardia civil y el sentimiento e identidad propia de las mujeres dentro de la Guardia Civil.

5. Impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad

El Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo, 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.

Se señala que el propio Real Decreto 176/2022, de 4 de marzo, objeto de implantación, evaluación y seguimiento conforme a este proyecto de orden ministerial, recoge como uno de los principios institucionales (artículo 12) que las actuaciones del personal de la Guardia Civil siempre serán guiadas por el principio de no discriminación por razón de discapacidad física o psíquica, entre otras razones.

6. Impacto en la familia.

Según lo establecido en la disposición adicional décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, debe analizarse el impacto del real decreto proyectado en la familia.

El Real Decreto 176/2022, de 4 de marzo, objeto de implantación, evaluación y seguimiento conforme a este proyecto orden ministerial, dispone como norma general de comportamiento (artículo 30), el favorecimiento de la conciliación de la vida profesional, personal y familiar en su propio entorno y respecto al personal subordinado, por lo que tiene un impacto positivo en la familia.

7. Impacto en la infancia y la adolescencia

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 el proyecto no tiene impacto en este ámbito, por cuanto no regula nada relacionado con el mismo.

El ámbito de aplicación de la norma está dirigido hacia el personal que tiene adquirida la condición de Guardia Civil o pretende adquirirla. De acuerdo con el artículo 33 f) de la Ley 29/2014, de 28 de octubre, del régimen del personal de la Guardia Civil, para ingresar en los centros de formación se debe tener cumplidos los 18 años en el año de la convocatoria y, por lo tanto, haber alcanzado la mayoría de edad.

8. Impactos de carácter social y medioambiental

Este proyecto tiene impacto positivo en materia social y medioambiental, por cuanto el Real Decreto 176/2022, de 4 de marzo, objeto de implantación, evaluación y seguimiento



conforme a este proyecto orden ministerial, recoge como norma general de comportamiento (artículo 29), el desempeño profesional de quienes forman parte de la Guardia civil guiado por el compromiso con la protección y sostenibilidad del medio ambiente frente a los efectos del cambio climático y la consciencia del impacto de esas actuaciones en los ámbito social y medioambiental.

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

Por los mismos motivos, el proyecto no presenta impacto para la ciudadanía y para la Administración por el desarrollo o uso de los medios y servicios de la Administración digital.

10. Impacto por razón de cambio climático

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

VIII. EVALUACIÓN “EX POST”

De acuerdo con lo establecido en 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, no se considera que este proyecto normativo deba someterse a un análisis sobre los resultados de su aplicación ya que no está incluido dentro de ninguno de los criterios establecidos en ese artículo, más allá de los propios mecanismos para el análisis, evaluación y seguimiento que se encuentran previstos en el artículo 9 del proyecto de orden ministerial.