



## **MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO**

**Proyecto de Real Decreto \_\_\_\_\_/2025, de \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, por el que se fija la plantilla de la Guardia Civil para el periodo 2025 – 2029.**

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:

### **Resumen ejecutivo**

#### **I. 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

#### **II. Contenido**

1. Contribución del proyecto al desarrollo de la carrera profesional
2. Contribución del proyecto a la máxima efectividad del servicio

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

#### **IV. Adecuación de la norma al orden de distribución de competencias**



**V. Descripción de la tramitación**

1. Tramitación interna
2. Trámite de audiencia e información pública
3. Tramitación orgánica

**VI. 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

**VII. Evaluación «ex post»**



## RESUMEN EJECUTIVO

<b>Ministerio Órgano proponente</b>	Ministerio del Interior Dirección General de la Guardia Civil	<b>Fecha</b>	Julio de 2024
<b>Título de la norma</b>	Real Decreto ____/2025, de ____ de _____, por el que se fija la plantilla de la Guardia Civil para el periodo 2025 – 2029.		
<b>Tipo de Memoria</b>	Normal <input checked="" type="checkbox"/> Abreviada <input type="checkbox"/>		
<b>OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA</b>			
<b>Situación que se regula</b>	Establecer la plantilla reglamentaria para todos los empleos de cada una de las escalas de la Guardia Civil, salvo para los correspondientes al primer empleo de cada una de ellas, durante el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2025 y el 30 de junio de 2029.		
<b>Objetivos que se persiguen</b>	El proyecto de Real Decreto tiene por finalidad desarrollar el artículo 25, así como la Disposición transitoria novena de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del personal de la Guardia Civil.		
<b>Principales alternativas consideradas</b>	No se han considerado.		
<b>CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO</b>			
<b>Tipo de norma</b>	Real Decreto.		
<b>Estructura de la Norma</b>	El proyecto de Real Decreto está constituido por tres artículos, una disposición adicional, una derogatoria y una final.		



<b>Informes recabados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Certificación del Consejo de la Guardia Civil.</li><li>• Informe y aprobación previa del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública.</li><li>• Informes del Ministerio del Interior, del Ministerio de Defensa y del Ministerio de Hacienda.</li><li>• Informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa</li><li>• Dictamen del Consejo de Estado.</li></ul>	
<b>Trámite de audiencia e información pública</b>	El proyecto ha sido sometido a este trámite entre los días 22 de julio y 16 de agosto de 2024.	
<b>ANALISIS DE IMPACTOS</b>		
<b>ADECUACIÓN AL ORDEN DE COMPETENCIAS</b>	Este Real Decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en los artículos 149.1.4ª y 149.1.29ª de la Constitución.	
<b>IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO</b>	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. <input type="checkbox"/> incorpora nuevas cargas administrativas. <input checked="" type="checkbox"/> no afecta a las cargas administrativas.



	Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma: <input checked="" type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de la Administración del Estado. <input type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales.	<input checked="" type="checkbox"/> Implica un gasto. <input type="checkbox"/> Implica un ingreso.
<b>IMPACTO DE GÉNERO</b>	La norma tiene un impacto de género.	<input type="checkbox"/> Negativo <input checked="" type="checkbox"/> Nulo <input type="checkbox"/> Positivo
<b>OTROS IMPACTOS CONSIDERADOS</b>	El proyecto: <ul style="list-style-type: none"><li>• No presenta impacto de carácter social y medioambiental.</li><li>• No presenta impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad</li><li>• No presenta impacto en la familia</li><li>• No presenta impacto en la infancia o adolescencia, en relación a la normativa que ampara su protección jurídica.</li><li>• No presenta impacto para el desarrollo o uso de los medios y servicios de la Administración digital</li><li>• No presenta impacto por razón de cambio climático</li></ul>	
<b>OTRAS CONSIDERACIONES</b>	Ninguna.	

## I. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA

### 1. Motivación

El artículo 24 de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil (en lo sucesivo, la Ley), viene a señalar la relevancia de la planificación de los recursos humanos, al contribuir a la consecución de la máxima efectividad en la prestación de los servicios mediante la dimensión adecuada de las plantillas de efectivos en sus diferentes escalas y empleos. Esta planificación, asegura, tiene su expresión fundamental en las plantillas reglamentarias, en la programación de provisión de plazas y en las provisiones anuales aprobadas mediante las correspondientes ofertas de empleo. El Real Decreto que se proyecta, por lo tanto, constituye el principal y más relevante instrumento de planificación de



efectivos en la Guardia Civil, teniendo una repercusión directa tanto sobre la efectividad del servicio prestado a la ciudadanía, como sobre el desarrollo de carrera profesional de su capital humano.

Por su parte, el artículo 25 prevé que será el Consejo de Ministros, a propuesta conjunta de los Ministros de Defensa y del Interior, el que fijará dicha plantilla reglamentaria, con una vigencia cuatrienal. Por lo tanto, y estando próximo a finalizar el periodo de vigencia del actual marco reglamentario de plantilla, lo cual acontecerá el 30 de junio de 2025, resulta del todo necesario aprobar el siguiente periodo cuatrienal, mediante la entrada en vigor de la plantilla 2025-2029, a partir del 1 de julio de 2025.

Resulta necesario subrayar la especial relevancia de la definición de la plantilla reglamentaria para este nuevo periodo, la cual debe abordarse a través del presente proyecto. La Ley determinó la creación de la nueva Escala de Oficiales el 1 de julio de 2017, definiendo a su vez el proceso para que los oficiales que se distribuían en las cuatro escalas existentes hasta entonces se integraran en ella o permanecieran en sus escalas de origen, quedando estas últimas declaradas a extinguir. Este proceso de integración se desarrolló a lo largo del periodo de vigencia de la plantilla correspondiente al período 2017-2021, definida por el Real Decreto 872/2017, de 29 de septiembre.

La progresiva ejecución de las nuevas dotaciones previstas en la plantilla actualmente vigente, la definida en el Real Decreto 687/2021, de 3 de agosto, por el que se fija la plantilla de la Guardia Civil para el periodo 2021-2025, está permitiendo iniciar el proceso de redimensionamiento de la Escala Oficiales para dar cabida tanto a los cientos de oficiales que se integraron en ella procedentes de otras escalas, como a los que acceden a través de las diferentes modalidades de ingreso existentes (acceso directo –con y sin titulación universitaria previa- y promoción profesional (promoción interna y cambio de escala).

Por tanto, la plantilla reglamentaria que define este proyecto –la correspondiente al ciclo 2025-2029-, constituye la segunda que debe afrontar el futuro de la Institución con la nueva configuración de escalas de oficiales, con la vista puesta en el inicio efectivo de la extinción de la Escala de Oficiales de la Ley 42/1999 hacia el final del citado período, el consiguiente –y muy necesario- refuerzo del número de dotaciones de la Escala de Oficiales que permita poder mantener una cantidad más o menos constante de capitanes y tenientes, y en una mejora de las condiciones de desarrollo profesional en las escalas de Suboficiales y de Cabos y Guardias, alineada con las necesidades operativas reales del Cuerpo.

## **2. Objetivos**

El proyecto persigue llevar a efecto lo previsto en el artículo 25 de la Ley, es decir, definir las dotaciones de la plantilla reglamentaria para los distintos empleos y escalas, excepto los correspondientes al primer empleo de cada una de ellas, para el periodo



comprendido entre el 1 de julio de 2025 y el 30 de junio de 2029 (periodo cuatrienal 2025-2029).

### 3. Análisis de alternativas

Toda vez que la vigencia de la actual plantilla reglamentaria finalizará el próximo 30 de junio de 2025, y que el nuevo escenario que se plantea tras la culminación del proceso de integración de oficiales conlleva drásticos cambios sobre la configuración y ubicación de buena parte de su personal, no se han valorado otras alternativas que desarrollar una nueva plantilla reglamentaria, para hacer posible el desarrollo de carrera de sus miembros y afrontar los nuevos retos que se plantean en el próximo ciclo cuatrienal.

### 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, en relación al principio de **transparencia**, habiendo abordado el periodo de audiencia e información pública entre los días 22 de julio y 16 de agosto de 2024; además, cabe señalar que en la tramitación interna del proyecto participaron muy activamente las asociaciones profesionales representativas en tres grupos de trabajo específicos, que se desarrollaron durante los meses de febrero, marzo y abril de 2024 en el ámbito de la Dirección General del Cuerpo.

Asimismo, el proyecto fue tratado en el Pleno del Consejo de la Guardia Civil celebrado el 13 de junio de 2024, y en su Comisión de Normativa y del Estatuto Profesional, que le precede y que fue celebrada el 23 de mayo de 2024.

También se han considerado los principios de **eficiencia y seguridad jurídica**, al haber dado continuidad a la norma que le antecede en el periodo inmediatamente anterior (2021-2025), sin crear nuevas cargas administrativas y teniendo en cuenta el resto de disposiciones de carácter general que informa la gestión del personal del conjunto de la administración pública; y de **necesidad y proporcionalidad**, habiendo propuesto una plantilla que permita abordar los importantes retos que afronta la Institución a corto y medio plazo, en los ámbitos del desarrollo de carrera de sus integrantes y de la eficiencia y calidad en la prestación de servicio que se ofrece a la ciudadanía.

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

El proyecto constituye una disposición de carácter general cuya entrada en vigor y efectividad quedan previamente establecidas, ya que su ámbito temporal de vigencia tiene un inicio y fin predefinidos. Así, desde la entrada en vigor de la norma que le antecede, queda identificada la fecha a partir de la cual debe abordarse la norma que ahora se proyecta.



## II. CONTENIDO

El proyecto está constituido por tres artículos, una disposición adicional, una derogatoria y una final; persigue aprobar las dotaciones de plantilla reglamentaria para el periodo cuatrienal 2025-2029, esto es, determina el número máximo de dotaciones en cada uno de los empleos y escalas de la Guardia Civil, para personal en las situaciones de activo y de suspensión de funciones, entre el 1 de julio de 2025 y el 30 de junio de 2029.

Previamente a analizar el articulado del proyecto y las necesidades que trata de satisfacer, cabe recordar que, según reconoce la propia Ley, la plantilla reglamentaria constituye el principal elemento de plantificación de recursos humanos que repercute en dos conceptos claves y de una trascendental relevancia: hacer posible el desarrollo de la carrera profesional de sus miembros, mediante el ascenso a los sucesivos empleos; y contribuir a la consecución de la máxima efectividad en la prestación de los servicios.

A lo largo de este epígrafe se tratará de justificar y motivar las dotaciones de plantilla que se proponen, y que tratan de habilitar la consecución de sendos objetivos.

### **1. Contribución del proyecto al desarrollo de la carrera profesional**

La posibilidad de desarrollo de la carrera profesional del personal de la Guardia Civil no constituye una mera declaración de intenciones, sino que se encuentra consagrado como un *derecho profesional* en virtud del artículo 27 de la Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, en el que se establece que los guardias civiles tienen derecho al desarrollo de su carrera profesional, haciendo alusión expresa al régimen de ascensos.

Inicialmente, cabe detenerse en analizar la coyuntura en la que debe abordarse el proyecto. La Ley determinó la creación de la nueva Escala de Oficiales (en adelante, EO), definiendo a su vez el proceso para que los oficiales que se distribuían en las cuatro escalas entonces existentes<sup>1</sup> se integraran en ella, o permanecieran en las de origen, quedando éstas declaradas a extinguir; circunstancias que constituyen el «proceso de integración». Como resumen de este proceso, puede afirmarse que aproximadamente uno de cada cuatro efectivos de la Escala de Oficiales de la Ley 42/1999, y uno de cada dos de las facultativas (EFS y EFT), decidieron integrarse voluntariamente, circunstancia que implica que 725 oficiales abandonaron sus escalas de origen pasando a formar parte de la EO.

Una vez aclarada la configuración numérica final de cada una de las escalas de oficiales, la absorción de esos 725 nuevos oficiales integrados planteó la necesidad de abordar una plantilla 2021-2025, en la que se sentaran las bases para el inicio del inevitable y necesario proceso de redimensionamiento de la EO, habida cuenta de que el número de

---

<sup>1</sup> Escala Superior de Oficiales (ESO), Escala de Oficiales Ley 42/1999, Escala Facultativa Superior (EFS) y Escala Facultativa Técnica (EFT). Todo el personal de la ESO se integró automática y directamente en la EO; por su parte, el resto, fueron declaradas «a extinguir» en las Disposiciones transitorias de la Ley, adjudicándoles una denominación genérica de «escalas de la Ley 42/1999».





efectivos existente en la escala se había duplicado en apenas cuatro años, con una especial incidencia en los empleos de teniente (+329%) y capitán (+73%):

	ESO (01/07/2017)	EO (30/06/2021)	Variación	Δ (%)
Teniente General	4	5	1	20
General de División	7	8	1	14,3
General de Brigada	23	22	-1	-4,3
Coronel	117	124	7	6,0
Teniente Coronel	214	228	14	6,5
Comandante	247	327	80	32,4
Capitán	177	307	130	73,4
Teniente	261	1120	859	329,1
	1050	2141	1091	103,9

Tabla I. Evolución real de efectivos ESO-EO 2017-2021.

Con este complejo punto de partida y en un escenario crítico sin precedentes en la historia del Cuerpo desde la perspectiva de las condiciones de desarrollo de carrera profesional, la normal ejecución de la vigente plantilla para el período 2021-2025 está permitiendo operar inicialmente sobre los dos empleos de la EO que planteaban una mayor y más urgente problemática a resolver –los de capitán y comandante-, toda vez que, de no haberse podido actuar, se habrían producido grandes «cuellos de botella» para acceder a ellos.

Así las cosas, la evolución de dotaciones prevista para la fecha de extinción de la plantilla actual –30 de junio de 2025-, queda reflejada en la siguiente tabla:

	EO (30/06/2021)	EO (30/06/2025)	Variación	Δ (%)
Teniente General	5	5	0	0
General de División	8	9	1	12,5
General de Brigada	22	24	2	9,1
Coronel	124	137	13	10,5
Teniente Coronel	228	259	31	13,6
Comandante	327	470	143	43,8
Capitán	307	619	312	101,6
Teniente	1120	1060 <sup>2</sup>	-60	-5,5
	2141	2583	442	20,6

Tabla II. Previsión de evolución de efectivos ESO-EO 2021-2025.

En este contexto, se afronta la elaboración del Proyecto de Real Decreto por el que se habrá de fijar la Plantilla de la Guardia Civil para el período 2025-2029, documento que ha de suponer el segundo impulso hacia el necesario redimensionamiento de la EO a lo largo de un cuatrienio en el que, como se expondrá con mayor detalle más adelante, comenzará a extinguirse de forma efectiva la Escala de Oficiales Ley 42/1999; escenario que obliga a que además de que el número de dotaciones disponibles en determinados empleos de la EO sea suficiente para mantener la acción de mando en las Unidades, Centros y Organismos del

<sup>2</sup> Previsión a fecha 13 de junio de 2024.



Cuerpo, se mantengan unas condiciones de desarrollo de carrera profesional razonables dentro del complejo momento de transformación en el que se encuentra inmersa.

En el caso de la Escala de Suboficiales (ESUB), la modificación en el año 2021 de la duración de la formación necesaria para el ingreso en ella –dos años en lugar de uno<sup>3</sup>-, y las tasas de reposición aplicadas para el personal de la Escala de Cabos y Guardias (ECG) en las Ofertas de Empleo Público (OEP) durante los tres últimos años (125%), han contribuido, en primer lugar, a reducir el número de efectivos reales en la ESUB y, en segundo, a disminuir la capacidad para el ejercicio de la acción de mando en las unidades operativas.

Finalmente, en lo concerniente a la ECG y como quedará posteriormente expuesto, es necesario contar con mayor presencia de personal de empleo cabo mayor fundamentalmente en el ámbito de las unidades periféricas. En virtud de estas necesidades, sobre las que se ahondará a continuación, se proponen las siguientes modificaciones en cada uno de los ciclos que conforman el periodo cuatrienal de plantilla que se proyecta:

ESCALA	EMPLEO	PLANTILLA RD 687/2021	VARIACIONES PROPUESTAS (2025-2029)					PLANTILLA PROPUESTA
			2025/26	2026/27	2027/28	2028/29	TOTAL	
EO	Teniente General	5					0	5
	General de División	9				1	1	10
	General de Brigada	24			1	2	3	27
	Coronel	137		5	8	12	25	162
	Teniente Coronel	259		10	16	26	52	311
	Comandante	470		17	26	43	86	556
	Capitán	619	22	26	30	35	113	732
EFS	Coronel	4	4		0	4	8	12
	Teniente Coronel	14	4	3	4	-8	3	17
	Comandante	27	-10	-7	-10	0	-27	0
	Capitán	0					0	0
EO	Teniente Coronel	58					0	58
	Comandante	124					0	124
	Capitán	536					0	536
EFT	Teniente Coronel	0			8	5	13	13
	Comandante	26	2		-10	-5	-13	13
	Capitán	6	-4	-1	-1		-6	0
ESUB	Suboficial Mayor	80	1	8	17	24	50	130
	Subteniente	659	3	26	56	86	171	830
	Brigada	1.154	26	40	84	149	299	1.453
	Sargento Primero	2.316	44	82	134	240	500	2.816
ECyG	Cabo Mayor	120	12	16	35	42	105	225
	Cabo Primero	6.940		12	33	55	100	7.040
	Cabo	1.200		10	26	44	80	1.280

**Tabla III. Propuesta distribución dotaciones Plantilla 2025-2029.**

<sup>3</sup> Circunstancia por la que no se produjo la incorporación de nuevos suboficiales durante el año 2022.



### 1.1. Escala de Oficiales (EO) y Escala de Oficiales Ley 42/1999

A diferencia de lo ocurrido con anteriores proyectos de plantilla reglamentaria, habida cuenta del inicio de la extinción efectiva de la Escala de Oficiales 42/1999 –previsto para el ciclo de ascensos 2027-2028-, resulta necesario abordar un estudio conjunto de evolución de ambas escalas para poder justificar adecuadamente las propuestas de modificación del número de dotaciones de los diferentes empleos de la EO para el período 2025-2029.

#### 1.1.1 El redimensionamiento de la EO

Como ha quedado expuesto, el proceso de integración introdujo una importante cantidad de nuevos oficiales que, voluntariamente, decidieron incorporarse a la EO. Como consecuencia de lo anterior, a través de la plantilla 2021-2025, se están operando importantes incrementos de dotaciones en los empleos de comandante y capitán –fundamentalmente-, con el objetivo de avanzar hacia la configuración de una pirámide de personal que permita unas condiciones de desarrollo de carrera profesional adaptadas a la nueva entidad de la EO. Gráficamente:

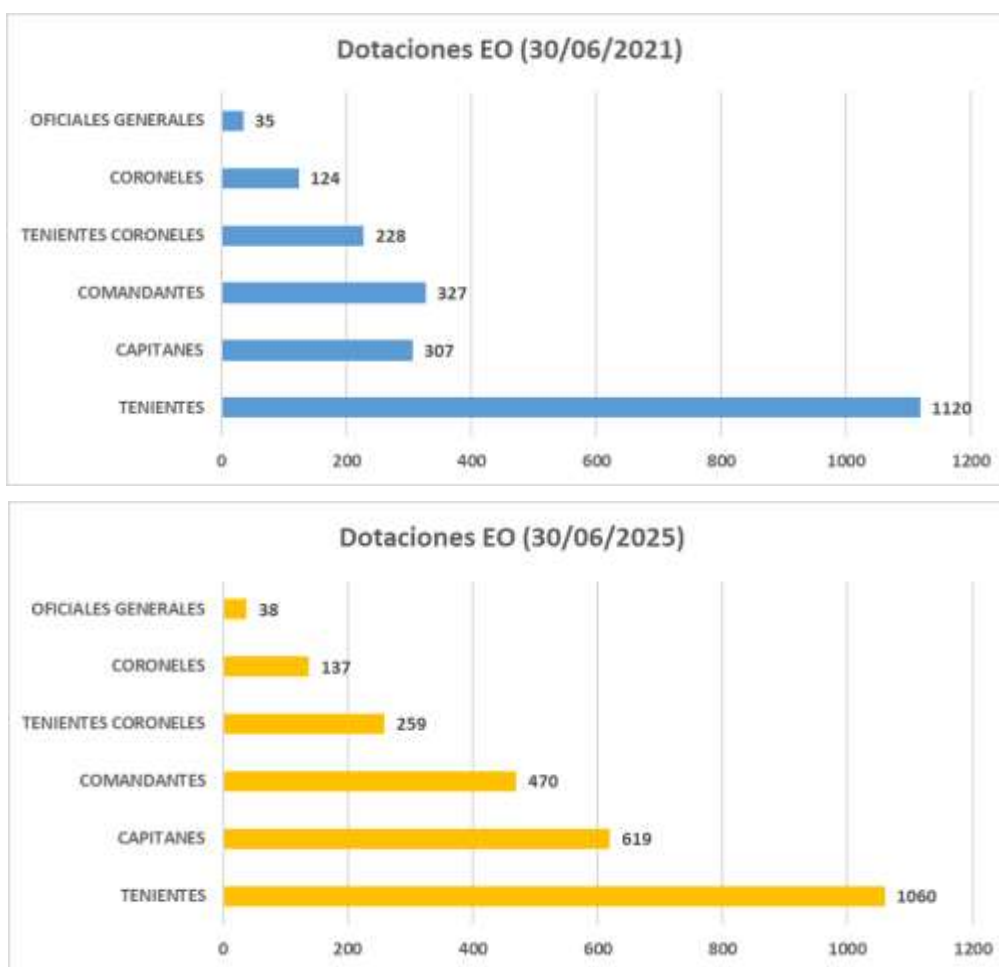


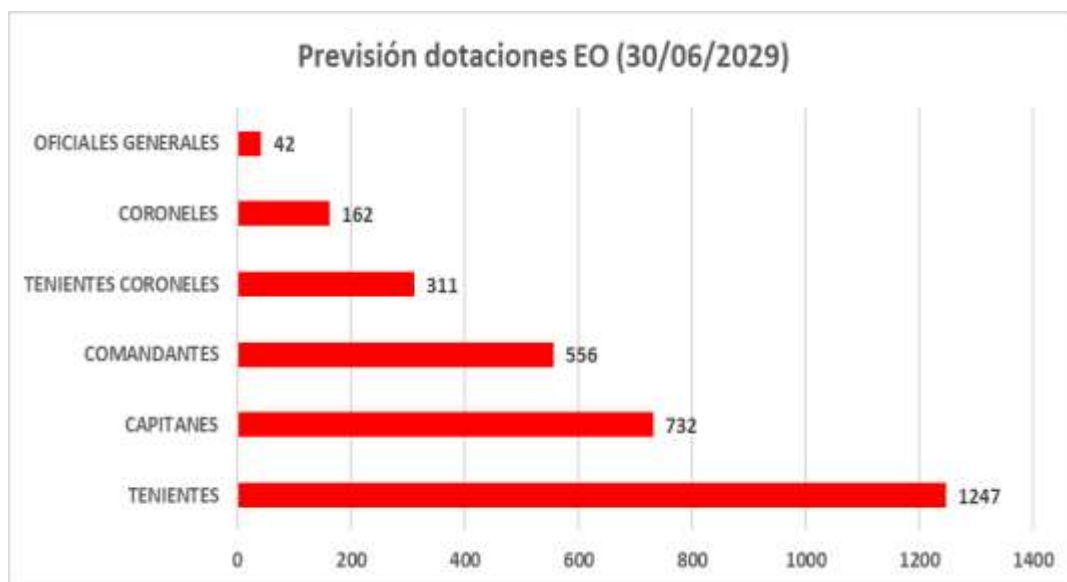
Imagen I. Comparativa distribución dotaciones Plantillas 2017-2021 y 2021-2025.



Como puede observarse, en la que podríamos denominar como «**Primera Fase**» de las tres en las que debe materializarse el redimensionamiento de la EO, se ha procurado empezar a resolver el grave problema que se planteaba en el ascenso a capitán, donde el tiempo medio de permanencia en el empleo de teniente había ascendido a 9 años durante el ciclo 2020-2021 –cifra muy alejada de los entre 3 y 5 años históricamente habituales-, y donde de no haberse actuado a través de la plantilla 2021-2025, las proyecciones planteaban una permanencia de unos 14 años en junio de 2025. Si bien es cierto que ese período se ha reducido a 7,5 años –junio de 2024-, todavía difiere muy significativamente del considerado óptimo para el adecuado desarrollo de carrera vertical del personal de la escala, que, en ningún caso, llega a las cifras que hoy existen.

En la «**Segunda Fase**» –la correspondiente a la Plantilla 2025-2029-, deben abordarse tres retos principales de forma simultánea:

- Seguir aumentando –aunque en menor medida-, las dotaciones de los empleos de comandante y capitán, circunstancia que permitiría reducir la permanencia en el empleo de teniente hasta aproximadamente 6,4 años de media en junio de 2029.
- Incrementar el número de dotaciones en los empleos superiores –coronel y teniente coronel-, que no han crecido en igual proporción a los de comandante y capitán (ver Tabla II), al objeto de hacer posible su promoción profesional y de evitar los «cuellos de botella» en el ascenso a teniente coronel; de no actuarse en este sentido, se pasaría de los actuales 8,9 años de media en el momento de la promoción, a aproximadamente 9,9 en junio de 2029.
- Hacer frente al inicio real del proceso de extinción de la Escala de Oficiales Ley 42/1999.





## Imagen II. Previsión de distribución dotaciones EO Plantilla 2025-2029<sup>4</sup>.

La «**Tercera Fase**» vendrá dada por la Plantilla correspondiente al período 2029-2033 y las posteriores, hasta la completa extinción de las escalas de la Ley 42/1999, momento en el que resultará de aplicación cuanto establece la Disposición transitoria novena de la Ley:

### **«Disposición transitoria novena. Plantilla de efectivos.**

*La plantilla fijada para los empleos señalados de la escala a la que se refiere el párrafo anterior, se mantendrá inalterada hasta que, de conformidad con el período cuatrienal establecido en el artículo 25.2 de esta Ley, se fije una nueva plantilla reglamentaria, en la que también se mantendrá el número de componentes para los empleos mencionados de la citada escala, siempre que el número de Capitanes que permanezcan en la misma no sea inferior a 600.*

*Cuando el número de Capitanes que permanezcan sea inferior a dicha cifra, el número total de los empleos de Teniente Coronel y Comandante, disminuirá en los siguientes porcentajes, siempre referidos al número inicial de dichos empleos: un 10% cuando el número de Capitanes sea inferior a 600; un 20% cuando sea inferior a 500; un 30% cuando sea inferior a 400, un 40% cuando sea inferior a 300 y un 50% cuando sea inferior a 200, manteniéndose desde entonces el número de los mismos hasta la total extinción de la escala, sin perjuicio de la regularización de los excedentes que se establece en el párrafo siguiente.*

*Los excedentes que se produzcan en los empleos de Teniente Coronel y Comandante a los que se refiere el párrafo anterior, como consecuencia de la aplicación de los porcentajes establecidos en el mismo, y los que se produzcan cuando el número de Capitanes que permanezcan en la escala sea inferior al existente en los empleos inmediatos superiores, pasarán directamente a integrar las plantillas de la nueva escala de oficiales, siempre que las disponibilidades presupuestarias lo permitan».*

Por lo tanto, en esa tercera fase, siempre que las disponibilidades presupuestarias lo permitan, podrían ir integrándose en la EO los excedentes de las dotaciones de capitán de la Escala de Oficiales Ley 42/1999, sin coste adicional para la Administración.

### 1.1.2 Proceso de extinción de la Escala de Oficiales Ley 42/1999

La previsión actual indica que a lo largo del ciclo de ascensos 2027-2028, no quedarán tenientes disponibles para el ascenso al empleo de capitán en la Escala de Oficiales Ley 42/1999. A partir de entonces, las vacantes de capitán que se generen en esta escala por ascensos a comandante o por pases a otras situaciones administrativas, ya no podrán ser cubiertas. En este contexto, y asumiendo la aprobación del presente proyecto de plantilla, la previsión de evolución de las dotaciones de capitán en la EO, la Escala de Oficiales Ley 42/1999 (EO 42/99), y el conjunto de la Institución (total) es la siguiente:

---

<sup>4</sup> La previsión de evolución del número de dotaciones en el empleo de teniente, se ha calculado considerando como referencia las cifras anuales habituales de nuevos ingresos en la EO, tanto a través de acceso directo como de promoción profesional.

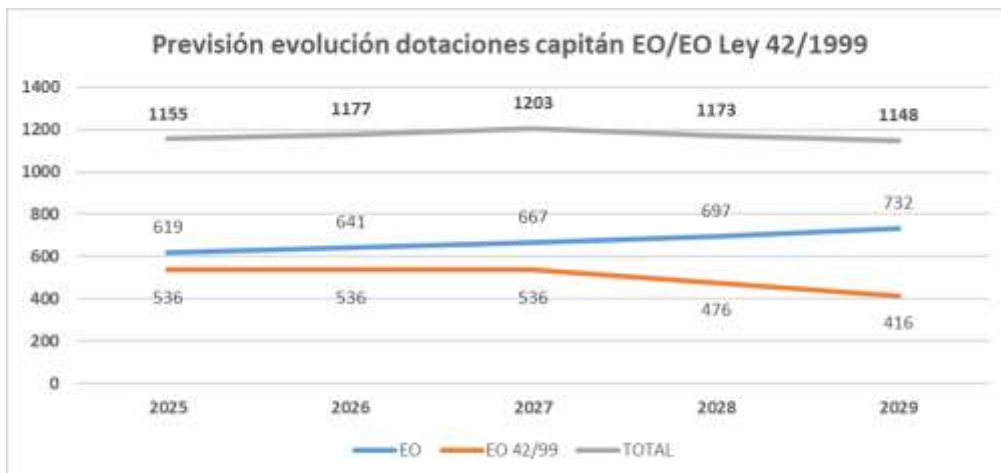


Imagen III. Previsión de distribución dotaciones capitán 2025-2029.

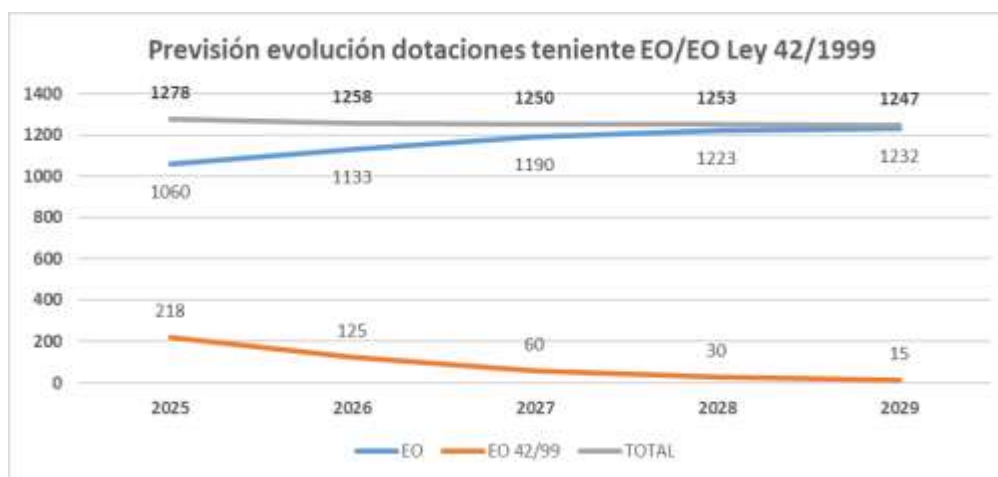


Imagen IV. Previsión de distribución dotaciones teniente 2025-2029<sup>5</sup>.

Como puede observarse (Imágenes III y IV), las modificaciones propuestas permitirían mantener más o menos constante –en torno a 1150 y 1250 dotaciones, respectivamente-, el número de capitanes y tenientes en el conjunto de la Guardia Civil, garantizando el mantenimiento de la acción de mando en las Unidades, Centros y Organismos del Cuerpo.

## 1.2. Escalas Facultativas Superior (EFS) y Técnica (EFT) de la Ley 42/1999

La principal consecuencia del ya referido proceso de integración para el personal de las escalas facultativas, fue la integración de un total de 63 oficiales de la EFS y de 49 de la EFT en la EO, o lo que es lo mismo, que sólo el 47% de sus miembros permaneció en ellas.

<sup>5</sup> El número de dotaciones para el empleo de teniente en la Escala de Oficiales Ley 42/1999 en los ciclos 2027-2028 y 2028-2029, se corresponde con la previsión de oficiales de dicho empleo retenidos definitivamente en el mismo por renuncia al ascenso.



Sobre la base del análisis prospectivo de la evolución del personal de estas escalas, se ha realizado una propuesta de plantillas para el período 2025/2029, tomando como principales premisas el contexto presupuestario actual y la intención de no mermar las expectativas de desarrollo de carrera de sus integrantes.

Para el personal de la EFS, cuya media de edad es de 53 años, la propuesta de evolución de la plantilla pasa por incrementar de 4 a 8 las dotaciones de coronel y de 14 a 17 las de teniente coronel, debiéndose tener en cuenta que a lo largo del período de vigencia del real decreto pasarán a la situación de reserva 16 de los 45 oficiales –el 35,6%- que compondrán la escala el 1 de junio de 2025.

En el caso del personal de la EFT, cuya edad media es inferior a la de la EFS –50 años-, los primeros ascensos al empleo más alto de la escala –teniente coronel-, comenzarán a producirse a lo largo del ciclo 2027-2028, circunstancia por la que resulta necesario establecer una cantidad de dotaciones de dicho empleo que, con idénticas premisas, permitan un desarrollo de carrera razonable para sus miembros, dándose la circunstancia de que de los 32 oficiales que conformarán la escala el 1 de julio de 2025, sólo 6 de ellos –el 18,8%- tienen previsto el pase a reserva durante el mismo período. En este contexto, se propone establecer un máximo de 13 dotaciones de teniente coronel.

### 1.3. Escala de Suboficiales (ESUB)

A pesar de que durante los últimos años se han reducido ligeramente las tasas de renuncia al ascenso a los empleos de suboficial mayor y brigada hasta el 34% y 67%, respectivamente, éstas continúan siendo muy elevadas, provocando inconvenientes de carácter estructural que afectan negativamente a la movilidad y al desarrollo de carrera profesional de buena parte del personal de la escala y que, de no disminuir en el futuro, podrían traer consigo graves disfunciones.

Para tratar de reducir drásticamente estos niveles de renuncia, resulta inicialmente necesario operar cambios estructurales relacionados con las funciones que puede desempeñar el suboficial mayor –empleo superior de la ESUB-, ya que de ello depende el tipo de Unidades, Centros u Organismos donde el personal que conforma este colectivo puede ocupar destino. En este contexto, cabe recordar que la Orden PRA/215/2018, de 1 de marzo, por la que se regulan las funciones, facultades y cometidos de los empleos de suboficial mayor y de cabo mayor de la Guardia Civil, es la que prevé los cometidos y funciones de este personal, así como las ubicaciones y criterios de despliegue de sus puestos de trabajo.

Dado que el 94% del personal de la ESUB se encuentra ocupando puestos de trabajo repartidos en el despliegue territorial del Cuerpo, y que la presencia de suboficiales mayores se reduce –por lo general y salvo algunas excepciones- a uno por provincia debido al tipo de funciones que desempeña actualmente, este colectivo tiene muy limitadas sus posibilidades de desarrollo de carrera vertical en las unidades periféricas. Por ello, se trabaja ya con las asociaciones profesionales con representación en el Consejo de la Guardia Civil, en una



modificación de la citada Orden PRA/215/2018, de 1 de marzo, que permita dar mayor cabida a la presencia de suboficiales mayores en este ámbito –también en las especialidades-.

En definitiva, desde la perspectiva del desarrollo de carrera profesional, los incrementos propuestos para la ESub persiguen fundamentalmente facilitar las posibilidades de progresión vertical de este colectivo, habida cuenta de que los niveles altos de renuncia a los ascensos a suboficial mayor y brigada –que conllevan generalmente un cambio de destino- dificultan asimismo la progresión del personal de menor empleo.

#### 1.4. Escala de Cabos y Guardias

En el mismo sentido que lo expuesto en el apartado 1.3, a través de la modificación de la Orden PRA/215/2018, de 1 de marzo, se pretende facilitar un mayor despliegue de dotaciones de cabo mayor en las Unidades, Centros y Organismos del Cuerpo en el ámbito territorial, donde la presencia de personal de dicho empleo también suele encontrarse limitado a un efectivo por provincia, circunstancia por la que resulta igualmente necesaria una adaptación funcional que lo permita.

### **2. Contribución del proyecto a la máxima efectividad del servicio**

Al objeto de poder alcanzar una mayor efectividad en el desempeño de las misiones propias de la Guardia Civil, y de contribuir –al mismo tiempo- al desarrollo de carrera profesional de sus integrantes, la planificación de la plantilla reglamentaria para el período 2025-2029, se ha llevado a cabo tomando en consideración una situación final deseada a medio y largo plazo, así como el actual escenario presupuestario.

La encrucijada resultante del proceso de integración ha obligado a realizar una profunda reflexión sobre el modelo de carrera de los oficiales al que se aspira, tratando de alinear esas expectativas con las necesidades de servicio que afronta la Institución. Así, el proyecto que se aborda se identifica como un verdadero reto y una gran oportunidad para seguir avanzando hacia la materialización de la actual visión «*Guardia Civil 2030*».

En este escenario, se inicia una fase del proceso de integración en la que –como ha quedado expuesto- está previsto el comienzo de la extinción efectiva de la Escala de Oficiales Ley 42/1999, circunstancia que obliga, por un lado, a que la suma de efectivos de los empleos de teniente y capitán de dicha escala y de la EO se mantenga lo más constante posible para garantizar el potencial de servicio necesario para el cumplimiento de las misiones encomendadas a la Guardia Civil (ver Imagen III); y por otro, a que el necesario crecimiento del número de dotaciones de capitán en la EO para lograr ese objetivo, se vea acompañado de un incremento de dotaciones en los empleos superiores que permita unas condiciones de desarrollo de carrera vertical, si bien no ideales debido al contexto de transformación de la escala, al menos sí razonables.

En lo concerniente a la ESub y desde la perspectiva de la efectividad del servicio, el proyecto pretende contribuir a la reducción del problema estructural de las renunciaciones al





ascenso a los empleos de suboficial mayor y brigada, para lo que la aportación de la plantilla reglamentaria resulta fundamental, por cuanto la solución reside en potenciar un aumento de dotaciones que permita desplegar buena parte de las mismas tanto en las unidades de seguridad ciudadana como en las especialidades ubicadas en el ámbito provincial. Para ello se está trabajando ya en la modificación de las funciones que pueden realizar los suboficiales mayores, ya que ello redundará positivamente tanto en las posibilidades de desarrollo de carrera de todos los suboficiales, como en la propia operatividad de las unidades. Todo ello, porque someterse al ascenso a estos empleos conlleva, indefectiblemente, al cese en el destino y el tener que optar a un nuevo puesto de trabajo compatible con el nuevo empleo adquirido, lo que impacta notablemente en su ámbito personal, familiar y profesional.

### 2.1.- Refuerzo de los cuadros de mando

En el momento de la próxima incorporación de los guardias alumnos al período de prácticas en las diferentes unidades del Cuerpo –prevista para el mes de octubre de 2024-, la tasa de encuadramiento de oficiales en la Guardia Civil<sup>6</sup> (TEO) será del 4,80%, cifra que indica que en el conjunto de la Institución, sólo existe un oficial por cada veintiún guardias civiles.

Sin constituir un objetivo en sí mismo, el incremento de la TEO resulta de vital importancia para poder cubrir los requerimientos de cuadros de mando en el despliegue de las unidades del Cuerpo, especialmente importante en el Guardia Civil por su singular estructura periférica, donde la escasez de oficiales es todavía más significativa, máxime cuando durante los últimos años han ido apareciendo y consolidándose nuevos retos en materia de seguridad, surgidos como consecuencia de los cambios sociales, culturales, económicos y tecnológicos.

Por su parte, en el caso de la Escala de Suboficiales, **si el 1 de julio de 2021 el número de suboficiales en activo ascendía a 7.188 efectivos, las previsiones indican a fecha 1 de julio de 2025 ese número habrá descendido por debajo de los 7.000**, circunstancia favorecida por el hecho de que durante el año 2022 no se incorporara nuevo personal a la escala, con motivo de la mayor duración del período de formación del plan de estudios –dos años en lugar de uno-.

La concurrencia de lo expuesto en el párrafo anterior, en unión del aumento de personal de empleo guardia civil con motivo de las tasas de reposición aplicadas en las OEP de los tres últimos años (125%), hacen que haya menos suboficiales por cada efectivo de la ECG, dificultando la acción de mando en los escalones intermedios de la Institución, circunstancia especialmente preocupante dado el vasto despliegue de la Guardia Civil y de la gran cantidad de pequeñas unidades existente en todo el territorio nacional.

Para complementar esta estructura territorial, las unidades de reserva son claves para reforzar la respuesta de las unidades periféricas y hacer frente a desafíos o servicios de alta

---

<sup>6</sup> Resultado de multiplicar por cien el cociente entre el número de oficiales integrantes de la EO y de la EO Ley 42/1999, y la cantidad de personal en servicio activo de la ESub y de la ECG, incluidos los guardias alumnos en prácticas.



demanda. En este sentido, la Guardia Civil debe mejorar la tasa de encuadramiento de estas unidades, así como en potenciar aspectos como su instrucción y formación.

Durante los últimos años, el Cuerpo ha evolucionado y se ha tenido que adaptar para dar respuesta a nuevos retos y amenazas de toda índole, entre los que sin duda cabe destacar la ordenación de flujos migratorios, la violencia de género, la cibercriminalidad, el crimen organizado o la delincuencia especializada o grave, siendo en estos últimos ámbitos una apuesta estratégica permanente de la Guardia Civil, donde se siguen requiriendo y requerirán mayores esfuerzos para poder hacer frente a problemáticas con gran alarma social como por ejemplo el tráfico de estupefacientes en el sur de España (Plan Carteia). En este sentido, el afrontamiento efectivo de estos fenómenos exige mayores capacidades de dirección y control, así como de personal más cualificado y dotado de técnicas y medios de investigación criminal más modernos, de tal forma que sean capaces de proporcionar al ciudadano una atención personalizada, eficaz y adecuada a cada caso concreto.

A lo anterior, debe sumarse el hecho de que la seguridad pública es un servicio esencial que, junto a otros como la sanidad o la educación, contribuye a crear las condiciones que beneficien el desarrollo económico y social, siendo por lo tanto un elemento más a tener en cuenta para hacer frente a lo que se ha venido a llamar «*la España del Reto Demográfico*».

En este orden de ideas, la Guardia Civil, como principal actor en materia de seguridad ciudadana en «**la España del Reto Demográfico**», viene contribuyendo a reducir el impacto de la despoblación, favoreciendo entornos seguros que permiten un mayor desarrollo en las áreas más despobladas, garantizando la prestación de un servicio básico, imprescindible e irrenunciable –hasta el punto de constituir, en no pocas ocasiones, el único actor de referencia de la Administración para el ciudadano-, al tiempo que sirve como elemento vertebrador y cohesionador de este tejido social. Así se planteó expresamente, a lo largo de varias líneas de actuación, en el Plan de Medidas del Gobierno ante el Reto Demográfico (2021).

Otras iniciativas como el Acuerdo sobre el Plan de Recuperación para Europa y sobre el marco financiero plurianual 2021-2027, consensuado por los líderes de la Unión Europea en julio de 2020 y plenamente vigente en la actualidad, pone de manifiesto que la superación de la crisis derivada de la pandemia causada por la COVID-19 sigue pasando por la implementación de políticas públicas palanca que permitan aumentar la cohesión social y territorial del país.

El incremento de dotaciones de plantilla propuesto permitirá, por una parte, abordar el refuerzo de la ESub, lo que resulta prioritario; así como dar continuidad, en una segunda fase, al proceso de redimensionamiento de la EO y, por ende, a configurar la futura estructura de la oficialidad del Cuerpo, tal y como demanda la Ley a partir de la culminación del proceso de integración, evitando un colapso del sistema de promoción profesional como consecuencia de esta transformación. Por otra parte, y como se viene manteniendo, este esfuerzo estará alineado con la implementación de nuevas medidas dirigidas a la mejora del servicio en aspectos clave para la ciudadanía, como los anteriormente expuestos, entre las que cabe destacar las siguientes:



a) *En el marco estratégico*

- Se establece como una de sus líneas prioritarias de actuación la seguridad ciudadana, la lucha contra la violencia sobre la mujer, la protección de los colectivos vulnerables y la contribución frente al Reto Demográfico. Para dar respuesta a la misma, el Cuerpo cuenta como principal elemento con su amplio despliegue territorial, el cual da servicio a más del 35% de la población nacional censada y a más del 85% del territorio nacional.

Este despliegue “*capilarizado*” cumple una función de atención cercana a la ciudadanía y de vertebración de la respuesta estatal desarrollada a través de los Puestos de la Guardia Civil y las Oficinas de Atención Ciudadana, en el marco de las Compañías Territoriales que coordinan el despliegue a nivel comarcal. En este nivel del despliegue se plantea la necesidad de reforzar sus capacidades de mando y control, plasmándose en este Real Decreto incrementos de plantilla orientados al refuerzo del nivel de mando y la tasa de encuadramiento de estas unidades básicas del despliegue, ampliando sus capacidades de investigación, transformando los Puestos que correspondan por entidad a Puestos Principales, implementando sus capacidades de relación e interlocución institucional y con la ciudadanía.

En este sentido, hay que consignar que la magnitud de los aumentos que se proponen, que pueden resultar cuantitativa y aparentemente relevantes, se debe y justifica, principalmente, a que su posterior distribución hay que efectuarla sobre una estructura muy atomizada de unidades, configuración que no es caprichosa, sino que pasa por necesaria para atender la misión dada a la Guardia Civil.

Asimismo, este primer escalón de la respuesta requiere contar con los apoyos necesarios de los escalones superiores territoriales configurados por las Comandancias, a nivel provincial, y Zonas, a nivel autonómico. A tal fin, se establecen unos incrementos de plantillas orientados al refuerzo de su tasa de encuadramiento, que se orientan a la ampliación de los mandos y personal de las jefaturas de las Comandancias y Zonas, mejorando la gestión a través de sus jefaturas y negociados funcionales. También, se refuerzan sus capacidades de apoyo operativo, mediante el incremento de la tasa de encuadramiento de sus unidades de reserva.

En el marco anterior, la presencia de las unidades de la Agrupación de Tráfico por su despliegue y cercanía con la ciudadanía en su respuesta frente a la seguridad vial resulta clave, siendo objeto de mejora en cuanto a su tasa de encuadramiento.

- Otra línea de actuación prioritaria de la Guardia Civil es reforzar su respuesta en el marco de la ciberseguridad, impulsando su modernización y apostando por la transformación digital. En este marco, son importantes los esfuerzos realizados en dotarse de nuevas capacidades como la Jefatura de Innovación Digital, la Unidad de Coordinación de Ciberseguridad, la Oficina Central de Protección de Datos o de Seguridad de la Información, las cuales exigen la dotación de personal capacitado y de mando necesarios.



En el marco de la necesaria modernización de procedimientos y medios, la Guardia Civil ha apostado por mejorar su respuesta en ámbito de la seguridad aérea, en especial con las nuevas capacidades que ofrecen los Drones (UAS), así como ha debido dotarse de las necesaria capacidades Anti Dron (C-UAS) derivadas del creciente uso civil de estos medios y la obligación de un importante esfuerzo en su control y respuesta.

b) *En el marco operativo*

- En lo concerniente al refuerzo de las estructuras dedicadas a la vigilancia de costas y fronteras, que constituyen la primera línea de defensa frente al tráfico de estupefacientes y mercancías ilícitas, el contrabando y las redes internacionales de tráfico de personas y de sustancias ilegales, se pretende abordar un incremento de personal en unidades de reciente creación como el Pegaso Central –dedicada a la Gestión Aeronáutica y de Seguridad Operacional-, la UCAIFF –Unidad Central de Análisis e Investigación Fiscal y Fronteras- y la UNESEV –Unidad Nacional de Escoltas de Seguridad en Vuelos-.

Además, dentro de este mismo ámbito, resulta necesario que la Guardia Civil se dote de un número de mandos suficientes para afrontar la contribución a la que se ha obligado nuestro país de cara a la creación de la Guardia Europea de Fronteras y Costas, y al resto de compromisos adquiridos con la Agencia Europea de la Guardia de Costas y Fronteras (FRONTEX).

- Particularmente relevante y necesaria resulta la potenciación de las estructuras operativas dedicadas a reforzar las relaciones con la comunidad y a mejorar *la protección de colectivos vulnerables*, como medio para aumentar la confianza y la proximidad a la población, mejorando así su percepción de seguridad, todo ello a través de una mayor atención a las víctimas de violencia de género y un incremento de actividades en los diferentes ámbitos, como son el *Plan Mayor Seguridad*, el *Plan Director para la convivencia y mejora de seguridad en centros educativos y entornos*, el *Plan de acción de lucha contra los delitos de odio*, el Plan contra sustracciones en explotaciones agrícolas y ganaderas o el *Plan turismo seguro*, entre otros.
- La cooperación internacional entre fuerzas policiales constituye un aspecto clave y transversal que se ha convertido en indispensable en la lucha contra las amenazas a la Seguridad Nacional, tales como el terrorismo, el narcotráfico, el crimen organizado, la inmigración irregular, el blanqueo de capitales, la ciberdelincuencia, la gestión y prevención de desastres, o la protección del medio ambiente. En este contexto, resulta esencial que la Guardia Civil, como actor fundamental en el sistema de seguridad pública de nuestro país, refuerce su capacidad para cooperar y colaborar con cuerpos similares a nivel global, tanto en el intercambio de inteligencia, como en la coordinación operativa, técnica, científica y doctrinal.
- La potenciación de las unidades dedicadas a luchar contra las formas de criminalidad más peligrosas, como son el *terrorismo y la delincuencia organizada y grave*. Para ello, resulta necesario reforzar aspectos como la investigación del terrorismo internacional,



los radicalismos y extremismos violentos, la delincuencia económica, el blanqueo de capitales, la lucha contra corrupción y la ciberdelincuencia.

- En el ámbito doméstico del control de las armas y explosivos, el refuerzo de la plantilla del Cuerpo permitirá incrementar las actividades de inspección y fiscalización en el marco de una actividad clave para la Seguridad Ciudadana en todo el territorio nacional, mientras que, en el escenario europeo –en el que España lidera el «EMPACT Firearms» de Europol-, la ampliación de personal especializado contribuirá no solo a fortalecer la respuesta operativa y de investigación, sino que también coadyuvará a la generación de una mejor inteligencia y de una mayor capacidad de respuesta ante situaciones críticas.
- En relación con la problemática específica del *cambio climático y el desarrollo sostenible en el marco del cuidado del medio ambiente*, se pretende continuar aumentando las capacidades de prevención e investigación de las unidades de la Guardia Civil en general, y las de Protección de la Naturaleza en particular, a través de una importante apuesta para la creación de nuevas unidades y el refuerzo de algunas de las ya existentes, así como la puesta en marcha de un Centro de Formación Medioambiental. Todas estas actuaciones permitirán reforzar el contrastado liderazgo europeo de la Guardia Civil en la protección y defensa del medio ambiente, derecho fundamental de la ciudadanía, valor esencial para el desarrollo económico y social de España y presupuesto indispensable para combatir el cambio climático y contribuir a la progresiva implementación del Pacto Verde Europeo.

c) *En el marco de la gestión de personal y de los recursos económicos y materiales.*

- El Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo; subraya la necesidad de afrontar decididamente la modernización de las Administraciones Públicas y del empleo público a la que se refiere el citado plan, reconociendo las políticas de recursos humanos como una herramienta estratégica que tiene que estar alineada con las políticas de la Administración, de forma que las necesidades de personal, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo, deben venir determinadas por el propio despliegue de sus políticas públicas, convergiendo así todos sus objetivos.
- En este contexto, se pretende continuar con el ambicioso plan de mejora de la gestión territorial en los ámbitos de recursos humanos y materiales, ampliando las estructuras organizativas de dedicación exclusiva en la conducción de estas áreas, cuya gestión reviste cada vez más una mayor complejidad y relevancia.
- Asimismo, a nivel central, pretenden abordarse varios proyectos, entre los que destacan la creación de una Unidad de Desarrollo y Talento, unas de cuyas principales funciones serían las de detectar altos potenciales entre el personal del Cuerpo y



acompañar el desarrollo de carrera profesional de los miembros de la Institución, contribuyendo a la captación, identificación y aprovechamiento del talento existente en el capital humano de la Guardia Civil en beneficio de la propia organización y, por extensión, del servicio prestado a la ciudadanía.

- Se requiere mejorar la calidad de la formación de los guardias civiles, más allá de las estructuras docentes, para lo que resulta necesario continuar con la *creación de gabinetes de formación e instrucción en las unidades territoriales*, donde presta servicio la mayor cantidad de personal, todo ello con el objetivo de mejorar el desempeño profesional de los integrantes del Cuerpo, fundamentalmente en ámbitos actualmente esenciales para seguridad ciudadana, como son la atención al ciudadano, la protección de las víctimas de violencia de género, el trato a personas con discapacidad, la protección frente a delitos de odio, o la lucha contra la ciberdelincuencia.
- En lo concerniente a la adaptación de la Guardia Civil al *Plan Bolonia*, se debe continuar con la progresiva implementación de adaptaciones en los Centros Docentes del Cuerpo, necesarios para poder dar cumplimiento al profundo desarrollo normativo realizado durante los últimos años, que ha llevado a la Institución hacia un modelo formativo cada vez más exigente y selectivo. Asimismo, las ya citadas tasas de reposición aplicadas durante los últimos tres años en la ECG, exigen un refuerzo del personal docente que permita que dichos Centros puedan atender a un mayor número de alumnos sin que la calidad de las enseñanzas impartidas se vea mermada.
- Debido a la importancia que la participación de la financiación comunitaria está adquiriendo en los últimos años y a la apuesta por colaborar más activamente de las iniciativas propuestas desde la Comisión Europea, se está produciendo un incremento muy notable en la gestión, impulso y desarrollo de proyectos europeos, lo que está suponiendo un esfuerzo adicional en los ámbitos de contratación, gestión económica y supervisión. Este hecho no sólo está requiriendo recursos adicionales en los órganos de dirección, sino que cada vez resulta más conveniente una mayor y más especializada implicación de los Servicios Gestores dependientes.
- La segunda fase de implementación del *Plan de Gestión Contractual y Financiera en la Guardia Civil*, pretende dar continuidad a una apuesta para la mejora de la eficacia y la eficiencia en la gestión de los recursos del Cuerpo que requiere de personal y cuadros de mando especializados, así como de una mayor capacidad de gestión, para dar así respuesta a los cada vez más exigentes requerimientos contractuales y técnicos.
- Finalmente, cabe destacar la necesidad de dotar de personal a la Jefatura de Innovación Digital, dependiente del Mando de Apoyo, creada en virtud del Real Decreto 207/2024, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio del Interior; y a la que se encomienda unas funciones de vital importancia para la Institución: la planificación estratégica para la implantación,



seguimiento y control de las actuaciones de transformación digital, así como el apoyo en la toma de decisiones en el entorno de las nuevas tecnologías.

### III. **ANÁLISIS JURÍDICO**

#### **1. Fundamento jurídico y rango normativo**

La norma que se propone tiene su base jurídica y rango normativo en el artículo 25 y la Disposición transitoria novena de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, que encomienda al Consejo de Ministros, a propuesta conjunta de los Ministros de Defensa y del Interior, el establecimiento de la plantilla reglamentaria para los distintos empleos y escalas de la Guardia Civil, con vigencia para períodos de cuatro años. Esta función viene expresamente recogida en el apartado a) del artículo 8 de la Ley.

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

El proyecto de Real Decreto forma parte del desarrollo normativo del estatuto de personal 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.

#### **3. Entrada en vigor y vigencia**

Toda vez que esta norma debe establecer la plantilla reglamentaria durante el periodo cuatrienal 2025-2029, se pretende su inmediata entrada en vigor, para que despliegue sus efectos desde el 1 de julio de 2025 y hasta el 30 de junio de 2029.

#### **4. Derogación de normas**

Aunque el anterior Real Decreto de plantilla extinguirá sus efectos el próximo 30 de junio, como viene proponiendo la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa, se inserta una disposición derogatoria expresa al objeto de facilitar la interpretación y aplicación del Derecho, así como la identificación de las normas vigentes en cada momento.



#### IV. ADECUACIÓN DE LA PROPUESTA DE NORMA AL ORDEN DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS

Este real decreto se dictará 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.

#### V. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN

##### 1. Tramitación interna

El proyecto ha sido informado en la Comisión de Normativa y del Estatuto Profesional del pasado 23 de mayo de 2024, y en el posterior Pleno del Consejo de la Guardia Civil, celebrado en la sesión del 13 de junio de 2024, según prevé el artículo 54 de la Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil. La valoración por parte de los vocales representantes en el Consejo de la Guardia Civil figura en el acta de dicha reunión, la cual se adjunta.

Además, el proyecto ha sido previa y ampliamente tratado en tres Grupos de Trabajo específicos con las asociaciones profesionales representativas, llevados a efecto los pasados días 27 de febrero, 20 de marzo y 16 de abril de 2024.

##### 2. Trámites de consulta previa y de audiencia e información pública

En relación al trámite de **consulta pública previa**, cabe destacar que este proyecto pretende dar continuidad a una disposición de carácter general que está siendo aplicada desde 2021, que regula el máximo de efectivos autorizados en determinados empleos en las distintas de la Guardia Civil; además, no viene a imponer nuevas obligaciones a los destinatarios, ni tiene impacto en la actividad económica. Por lo tanto, se entiende que se dan las circunstancias previstas en el segundo párrafo del artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, para prescindir de este trámite.

En cuanto al trámite de **audiencia e información pública** del proyecto, cabe señalar, en primer lugar, que se ha satisfecho a través de la participación de las asociaciones profesionales en la elaboración del propio proyecto. Como se viene manteniendo, esta participación se canalizó mediante reuniones en Grupos de Trabajo en el ámbito del Consejo de la Guardia Civil, y en su Pleno y Comisiones.

Además de su tramitación e información bajo el paraguas del Consejo de la Guardia Civil, todos sus componentes cuentan con cauces para trasladar propuestas acerca del contenido del proyecto, a través de la Oficina de Apoyo al Secretario del Consejo, la Oficina de Atención al Guardia Civil, los formularios de propuestas y sugerencias, o la propia cadena de mando.





En cualquier caso, el proyecto fue sometido al trámite preceptivo de audiencia e información pública previsto en el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, a través de la web del Ministerio del Interior, desde el día 22 de julio hasta el 16 de agosto de 2024, poniendo a disposición del público tanto el proyecto como la presente memoria.

### 3. 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 50/1997, del Gobierno, en tanto que es el Departamento que lleva la iniciativa de la propuesta (*pendiente a día de la fecha*).
- Informe de la **Secretaría General Técnica del Ministerio de Defensa**, de conformidad con lo previsto en el artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, como coproponente. (*pendiente a día de la fecha*)
- **Aprobación previa** del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, conforme a lo previsto en el artículo 26.5, párrafo quinto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno. (*pendiente a día de la fecha*)
- **Informe del Ministerio de Hacienda.**
- **Informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa**, conforme a lo previsto en el artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno. (*pendiente a día de la fecha*).
- **Dictamen del Consejo de Estado**, según lo previsto en el artículo 22.Tres de la Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado. (*pendiente a día de la fecha*)

## VI. 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 viene a sustituir un marco normativo idéntico al que actualmente está en vigor. En este sentido, el proyecto incluye una previsión específica en su Disposición adicional única.



## 2. Impacto presupuestario

El impacto presupuestario de este proyecto se distribuye a lo largo de los cuatro ciclos de ascensos que componen el período reglamentario de plantilla, tal y como se detalla a continuación; por tanto, se ha valorado el impacto presupuestario en los ejercicios sobre los que repercute el proyecto, es decir, 2025, 2026, 2027, 2028 y 2029, significando que la carga sobre el primer y último año es únicamente sobre la mitad del ejercicio, ya que los ciclos comienzan el 1 de julio y terminan el 30 de junio del año siguiente.

Para el cálculo de este coste global se tiene en cuenta la diferencia de coste entre las dotaciones que se proponen y las del primer empleo existente en la escala que corresponda, según la tabla siguiente:

EMPLEOS	NIVEL	Retribuciones Anuales 2024							COSTE ANUAL
		Sueldo Anual 2024	Complemento Destino Anual 2024	Complemento General com. Especifico Anual 2024	CES ANUAL 2024	VESTUARIO ANUAL 2024	PAGAS EXTRA ANUALES Y ADICIONALES	TOTAL ANUAL 2024	
Teniente General	30	15.610,56 €	17.118,60		42.060,72 €	137,52 €	10.580,76 €	85.508,16 €	35.807,94 €
General de División	30	15.610,56 €	14.151,36		38.633,16 €	137,52 €	9.514,96 €	78.047,56 €	28.347,34 €
General de Brigada	30	15.610,56 €	14.151,36		34.960,68 €	137,52 €	8.902,88 €	73.763,00 €	24.062,78 €
Coronel	29	15.610,56 €	12.230,76		31.074,84 €	115,20 €	7.785,48 €	66.816,84 €	17.116,62 €
Teniente Coronel	28	15.610,56 €	11.716,80	11.163,72	19.386,96 €	115,20 €	5.418,94 €	63.412,18 €	13.711,96 €
Comandante	27	15.610,56 €	11.202,00	11.481,72	15.357,72 €	115,20 €	5.386,14 €	59.153,34 €	9.453,12 €
Capitán	25	15.610,56 €	8.719,44	10.424,04	13.863,60 €	115,20 €	4.796,10 €	53.528,94 €	3.828,72 €
Suboficial Mayor	23	13.498,20 €	7.691,28	10.281,96	12.013,68 €	115,20 €	4.636,28 €	48.236,60 €	7.558,06 €
Subteniente	22	13.498,20 €	7.176,48	9.487,44	11.950,32 €	115,20 €	4.418,06 €	46.645,70 €	5.967,16 €
Brigada	22	13.498,20 €	7.176,48	6.664,32	13.799,28 €	115,20 €	3.947,54 €	45.201,02 €	4.522,48 €
Sargento Primero	20	13.498,20 €	6.189,24	6.637,20	11.304,84 €	115,20 €	3.778,48 €	41.523,16 €	844,62 €
Cabo Mayor	20	10.134,84 €	6.189,24	8.894,04	8.069,52 €	69,48 €	3.973,80 €	37.330,92 €	3.968,58 €
Cabo Primero	19	10.134,84 €	5.873,40	8.079,48	9.868,56 €	69,48 €	3.785,40 €	37.811,16 €	4.448,82 €
Cabo	19	10.134,84 €	5.873,40	7.265,16	9.868,56 €	69,48 €	3.649,68 €	36.661,12 €	3.498,78 €
Teniente	24	15.610,56 €	8.205,00	8.683,44	12.665,76 €	115,20 €	4.420,26 €	49.700,22 €	
Sargento	20	13.498,20 €	6.189,24	5.913,24	11.304,84 €	115,20 €	3.657,82 €	40.678,54 €	
Guardia Civil	17	10.134,84 €	5.241,12	6.361,32	8.161,92 €	69,48 €	3.393,66 €	33.382,34 €	

En base a las anteriores cantidades, que se calculan de acuerdo con la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de **Presupuestos Generales del Estado para el año 2023**, prorrogados en virtud de cuanto dispone el artículo 134.4 de la Constitución Española, la distribución de la carga presupuestaria en esos cinco años naturales (2025 a 2029), y para aquellos empleos cuyas dotaciones se incluyen en el proyecto, es la que se indica a continuación.

COSTE DE VARIACIONES PROPUESTAS (2025-2029)					COSTE VARIACIONES
2025	2026	2027	2028	2029	
172.218,29 €	880.300,27 €	2.438.702,58 €	5.108.929,68 €	6.756.618,16 €	<b>15.356.768,98 €</b>

A continuación, se desglosa el detalle del coste que puede imputarse a cada uno de los cinco ejercicios presupuestarios, por causas directamente vinculadas a su contenido:



ESCALA	EMPLEO	COSTE DE VARIACIONES PROPUESTAS (2025-2029)					COSTE VARIACIONES
		2025	2026	2027	2028	2029	
Oficiales Ley 29/2014	Teniente General	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	General de División	0,00 €	0,00 €	0,00 €	14.173,67 €	28.347,34 €	42.521,01 €
	General de Brigada	0,00 €	0,00 €	12.031,39 €	48.125,56 €	72.188,34 €	132.345,29 €
	Coronel	0,00 €	42.791,55 €	154.049,58 €	325.215,78 €	427.915,50 €	949.972,41 €
	Teniente Coronel	0,00 €	68.559,80 €	246.815,28 €	534.766,44 €	713.021,92 €	1.563.163,44 €
	Comandante	0,00 €	80.351,52 €	283.593,60 €	609.726,24 €	812.968,32 €	1.786.639,68 €
	Capitán	42.115,92 €	134.005,20 €	241.209,36 €	365.642,76 €	432.645,36 €	1.215.618,60 €
							5.690.260,43 €
Facultativa Superior Ley 42/1999	Coronel	34.233,24 €	68.466,48 €	68.466,48 €	102.699,72 €	136.932,96 €	410.798,88 €
	Teniente Coronel	27.423,92 €	75.415,78 €	123.407,64 €	95.983,72 €	41.135,88 €	363.366,94 €
	Comandante	-47.265,60 €	-127.617,12 €	-207.968,64 €	-255.234,24 €	-255.234,24 €	-893.319,84 €
	Capitán	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
							-119.154,02 €
Oficiales Ley 42/1999	Teniente Coronel	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	Comandante	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	Capitán	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
							0,00 €
Facultativa Técnica Ley 42/1999	Teniente Coronel	0,00 €	0,00 €	54.847,84 €	143.975,58 €	178.255,48 €	377.078,90 €
	Comandante	9.453,12 €	18.906,24 €	-28.359,36 €	-99.257,76 €	-122.890,56 €	-222.148,32 €
	Capitán	-7.657,44 €	-17.229,24 €	-21.057,96 €	-22.972,32 €	-22.972,32 €	-91.889,28 €
							63.041,30 €
Suboficiales	Suboficial Mayor	3.779,03 €	37.790,30 €	132.266,05 €	287.206,28 €	377.903,00 €	838.944,66 €
	Subteniente	8.950,74 €	95.474,56 €	340.128,12 €	763.796,48 €	1.020.384,36 €	2.228.734,26 €
	Brigada	58.792,24 €	208.034,08 €	488.427,84 €	1.015.296,76 €	1.352.221,52 €	3.122.772,44 €
	Sargento Primero	18.581,64 €	71.792,70 €	163.011,66 €	320.955,60 €	422.310,00 €	996.651,60 €
							7.187.102,96 €
Cabos y Guardias	Cabo Mayor	23.811,48 €	79.371,60 €	180.570,39 €	333.360,72 €	416.700,90 €	1.033.815,09 €
	Cabo Primero	0,00 €	26.692,92 €	126.791,37 €	322.539,45 €	444.882,00 €	920.905,74 €
	Cabo	0,00 €	17.493,90 €	80.471,94 €	202.929,24 €	279.902,40 €	580.797,48 €
							2.535.518,31 €
	<b>TOTAL</b>	172.218,29 €	880.300,27 €	2.438.702,58 €	5.108.929,68 €	6.756.618,16 €	15.356.768,98 €

Como puede observarse en esta última tabla, alguna de las variaciones de coste arroja resultado negativo, siendo la justificación la siguiente:

- **Escala Facultativa Superior de la Ley 42/1999:** a lo largo del período 2025-2029, y tal y como ha quedado expuesto en el punto II.1.2 del presente documento, se producirá el pase a la reserva por edad de 16 de los 45 oficiales –el 35,6%- que compondrán la escala el 1 de junio de 2025. Debido a ello, el coste de los incrementos propuestos –8 dotaciones de coronel y 3 de teniente coronel- son inferiores a los de las 27 dotaciones de comandante que ya no resultarán necesarias al finalizar el ciclo de ascensos 2028-2029.

Por último, se significa que el proyecto no presenta impacto presupuestario en materia gastos en medios o servicios de la Administración digital.



### **3. Identificación y medición de las cargas administrativas**

Este proyecto no reporta nuevas cargas administrativas.

### **4. Impacto por razón de género**

Dado que el proyecto únicamente determina el número máximo de dotaciones en cada uno de los empleos y escalas de la Guardia Civil, se significa que no presenta impacto por razón de género.

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

Dado que el proyecto únicamente determina el número máximo de dotaciones en cada uno de los empleos y escalas de la Guardia Civil, se significa que no presenta impacto en materia de igualdad de oportunidades, ni discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

### **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. No se aprecia que de su contenido pueda deducirse incidencia alguna a este respecto, por lo cual el impacto en la familia debe calificarse como nulo.

### **7. Impacto en la infancia y la adolescencia**

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 22 quinquies 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, procede analizar el impacto de lo dispuesto en el real decreto en la infancia y adolescencia, significándose que de su contenido no se deduce impacto alguno a este respecto, que debe en consecuencia calificarse como nulo.

### **8. Impactos de carácter social y medioambiental**

Dado que el proyecto únicamente determina el número máximo de dotaciones en cada uno de los empleos y escalas de la Guardia Civil, se significa que no presenta impacto en materia 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**

Por los motivos expuestos en apartados anteriores, se significa que el proyecto no presenta impacto por razón de cambio climático.

## **VII. 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.