



## MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO

**Real Decreto \_\_\_\_/2021, de \_\_\_\_\_, por el que se aprueba el 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.

Este informe sigue el formato de memoria abreviada, de acuerdo con el artículo 3 del citado Real Decreto, y consta de los siguientes apartados: ficha del resumen ejecutivo, justificación de la memoria abreviada, oportunidad de la norma, base jurídica y rango del proyecto normativo, descripción del contenido y de la tramitación, normas que quedan derogadas, impacto presupuestario, impacto por razón de género y análisis de otros impactos.

### 1. FICHA DEL RESUMEN EJECUTIVO

<b>MINISTERIO / ÓRGANO PROPONENTE</b>	Ministerio del Interior Dirección General de la Guardia Civil	<b>Fecha</b>	Octubre de 2022
<b>TÍTULO DE LA NORMA</b>	Real Decreto ____/2022, de _____, por el que se modifica el Real Decreto 950/2005, de 29 de julio, de retribuciones de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.		
<b>TIPO DE MEMORIA</b>	Normal <input type="checkbox"/> Abreviada <input checked="" type="checkbox"/>		



<b>OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA</b>	
<b>SITUACIÓN QUE SE REGULA</b>	El nivel de complemento de destino, como parte de las retribuciones complementarias, del personal perteneciente o destinado en el Cuerpo de la Guardia Civil, de carácter profesional o asimilado.
<b>OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN</b>	El proyecto de Real Decreto tiene por principal finalidad revisar los niveles de complemento de destino de los puestos de trabajo del empleo de guardia civil a capitán, los cuales han quedado desfasados con respecto a las exigencias actuales que demanda la profesión.
<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 un artículo que modifica dos anexos y una disposición final.
<b>INFORMES RECABADOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Certificación del Consejo de la Guardia Civil.</li><li>• Informes de:<ul style="list-style-type: none"><li>○ Secretaría General Técnica del Ministerio del Interior.</li><li>○ Secretaría General Técnica del Ministerio de Defensa</li><li>○ Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.</li><li>○ Ministerio de Igualdad.</li><li>○ Oficina de Coordinación y Calidad Normativa.</li></ul></li><li>• Aprobación previa del Ministerio de Hacienda y Función Pública</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 24 de octubre al 18 de noviembre de 2022.
<b>ANÁLISIS 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, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva en materia de Defensa y Fuerzas Armadas, y de Seguridad Pública, respectivamente.	
<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. 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"/> <b>NO Afecta a los presupuestos de la Administración del Estado.</b> <input type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales.	<input checked="" type="checkbox"/> <b>NO Implica un gasto.</b> <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 no presenta impacto: <ul style="list-style-type: none"><li>• De carácter social o medioambiental</li><li>• En materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.</li><li>• Por razón de cambio climático</li><li>• En la infancia y la adolescencia, ni en la familia, en relación a la normativa que ampara su protección jurídica.</li><li>• Para el desarrollo o uso de medios y servicios de la Administración digital.</li></ul> Presenta un impacto nulo en el resto de aspectos considerados en el artículo 2.1.g) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre.
<b>OTRAS CONSIDERACIONES</b>	Ninguna.

## 2. JUSTIFICACIÓN DE LA MEMORIA ABREVIADA

Por su contenido, el presente proyecto no comporta impactos, o estos no son significativos, en los ámbitos a los que se refiere el artículo 2 del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo:

- Impacto económico general: no presenta efectos sobre la economía, no afectando a la actividad de ningún agente o colectivo específico, al empleo o al índice de los precios, así como tampoco a la competencia de los mercados. Tampoco se regulan materias sobre tarifas y precios; formas de contratación de trabajadores o de producción; contratación laboral, actividad de investigación, protección de consumidores, relación con economías de otros países o incidencia en pequeñas empresas, ni su contenido afecta a la competencia en el mercado.
- Cargas administrativas: no conlleva variación, ni positiva ni negativa, en las cargas administrativas que se puedan derivar ni para las empresas, ni para los ciudadanos en general.
- Impacto presupuestario: no afecta a los ingresos o gastos del Estado.
- La norma tiene un impacto nulo por razón de género y su contenido no afecta a la infancia y la adolescencia ni a la familia, así como no presenta impacto de carácter social y medioambiental, ni tiene impacto en materia de igualdad de oportunidades, ni discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.



- Asimismo, no comporta un impacto para la ciudadanía y para la Administración por el desarrollo o uso de los medios y servicios de la Administración digital, dando continuidad a los sistemas ya implantados en el Cuerpo.
- Finalmente, se considera la existencia de un impacto nulo por razón de cambio climático.

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

### **3. OPORTUNIDAD DE LA NORMA**

El **Real Decreto 950/2005, de 29 de julio, de retribuciones de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado** incorporó una serie de novedades destinadas a solventar algunos vacíos existentes en lo relativo a las retribuciones de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado hasta la fecha y a simplificar un marco regulador complejo, debido no sólo a las singularidades de las funciones desempeñadas sino también a causa de las sucesivas modificaciones que se habían ido incorporando a dicha regulación en los últimos años.

Dentro del mismo se recoge el complemento de destino como una de las retribuciones complementarias cuya cuantía es la establecida para los funcionarios del Estado incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

La jurisprudencia ha venido reiterando que el complemento de destino se configura como un concepto retributivo de naturaleza objetiva, directamente vinculado al empleo y de carácter genérico, pues todos los puestos de trabajo tienen un complemento de destino que es de la misma cuantía para cada nivel, el cual se actualiza en los presupuestos generales del Estado de cada año. En consecuencia, puede decirse que el complemento de destino es un concepto retributivo referido al contenido de cada puesto de trabajo con relación a su jerarquía en la organización, ya sea por su especial preparación técnica o por la responsabilidad que requiera su desempeño.

La **Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil** recoge como uno de los derechos profesionales del personal de la Guardia Civil el derecho a una remuneración acorde con su empleo, destino y puesto de trabajo que desempeñe, que contemple su nivel de formación, régimen de incompatibilidades, movilidad por razones de servicio, dedicación y riesgo que



comporta su misión, así como la especificidad de los horarios de trabajo y su peculiar estructura.

Por su parte, la **Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil** dispone que el personal de la Guardia Civil se agrupará en las escalas de oficiales, suboficiales y cabos y guardias, en función de las facultades profesionales asignadas al conjunto de los empleos de cada una de ellas y a los requisitos educativos exigidos para la incorporación a las mismas.

No cabe duda que las facultades profesionales en cada escala son consecuencia de la preparación recibida y delimitan el nivel de responsabilidad en el cumplimiento de los cometidos asignados en los diferentes destinos.

La nueva realidad social y los retos que plantea la seguridad pública, especialmente en materia de lucha contra el terrorismo y delincuencia organizada, seguridad en puertos y aeropuertos, seguridad vial y protección de la naturaleza, control de armas y explosivos, control de flujos migratorios y protección de colectivos vulnerables, unidas a las singularidades del Cuerpo de la Guardia Civil derivadas principalmente de su amplio despliegue territorial, hace necesario más que nunca contar con profesionales motivados y correctamente retribuidos, que se caractericen por la asunción de mayores responsabilidades y una permanente disposición para el servicio.

El amplio despliegue de la Guardia Civil y la responsabilidad en materia de seguridad ciudadana en las zonas demográficas más desfavorecidas determinan el papel relevante que juega la Institución en la vertebración del Estado. Estas circunstancias, unidas a la calidad, cercanía e integración de su personal determinan el liderazgo del Cuerpo en el refuerzo de la seguridad frente al Reto Demográfico.

La respuesta de la Guardia Civil en estas zonas debe centrarse en la mejora de la atención a la ciudadanía, impulsando una mayor cercanía y certidumbre, en especial con los colectivos más vulnerables, potenciando la cooperación y coordinación del resto de actores con responsabilidad en este ámbito. La perspectiva interna del personal es clave en la respuesta, por lo que fomentar su fidelización y despliegue en estas zonas es esencial, no sólo para mejorar la operatividad de las unidades, sino por el propio efecto dinamizador de su presencia.

Es necesario más que nunca fortalecer la seguridad y la atención a las víctimas de violencia contra las mujeres en el ámbito rural mediante el impulso de medidas de atención especializada y el refuerzo de las unidades implicadas en la seguridad de las víctimas contempladas en el Plan de Acción de la Guardia Civil contra la Violencia sobre la Mujer.

Asimismo, resulta esencial fomentar la seguridad vial y movilidad sostenible en áreas afectadas por la despoblación mediante la implementación de procesos de digitalización, así



como mediante la adecuada cobertura territorial en la gestión, vigilancia y control de las áreas despobladas.

Reforzar la presencia y coadyuvar al arraigo y la fidelización del personal de la Guardia Civil y sus familias en las unidades del Cuerpo desplegadas en estas zonas, a través de una mayor cobertura de los puestos de trabajo de las unidades territoriales, la mejora de las condiciones salariales y el establecimiento de incentivos o beneficios a nivel interno, contribuirá a cumplir los objetivos previstos en el Plan de Acción de la Guardia Civil de Seguridad Frente al Reto Demográfico.

De esta forma se permitirá mantener la seguridad objetiva de las personas, sus bienes, y los espacios y recursos naturales de estas zonas; incrementar la sensación subjetiva de seguridad de la sociedad, focalizada en un servicio próximo y de calidad, con especial atención a los colectivos más vulnerables, y mejorar la fidelización, arraigo y estabilidad del personal del Cuerpo en el despliegue territorial en estas zonas.

En el mismo sentido, todas estas iniciativas, como forma de propiciar la reactivación y transformación económica de las zonas demográficamente desfavorecidas se alinean igualmente con lo previsto en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Por todo lo anterior, en virtud de los principios de necesidad y eficacia, procede revisar los niveles de complemento de destino de los puestos de trabajo del empleo de guardia civil a capitán, los cuales han quedado desfasados con respecto a las exigencias actuales que demandan proporcionar una respuesta adecuada, segura y oportuna frente a un amplio espectro de situaciones que se producen, con una mayor asunción de responsabilidades, haciendo frente a crecientes requerimientos técnicos y a la exigencia de la permanente disponibilidad para el servicio recogida en la Ley Orgánica 2/86, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

#### **4. ANÁLISIS JURÍDICO**

La norma que se propone tiene su base jurídica y rango normativo en el artículo 14 de la **Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad**, que encomienda al Ministerio del Interior la competencia respecto a las retribuciones del Cuerpo de la Guardia Civil. Asimismo, en el apartado 4 de su artículo 6, se reconoce el derecho de los miembros de dichas Fuerzas y Cuerpos de Seguridad a una remuneración justa, que contemple su nivel de formación, régimen de incompatibilidades, movilidad por razones de servicio, dedicación y el riesgo que comporta su misión, así como la especificidad de los horarios de trabajo y su peculiar estructura.

Por su parte, los artículos 3 y 4 del **Real Decreto 950/2005, de 29 de julio, de retribuciones de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado**, distinguen entre



retribuciones básicas y complementarias. Por un lado, las retribuciones básicas serán las establecidas para los funcionarios del Estado incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, de acuerdo con el grupo de clasificación que corresponda (artículo 23). Por otro lado, las retribuciones complementarias, entre las que se encuentra el complemento de destino, quedan definidas en el propio Real Decreto 950/2005.

Toda vez que la norma persigue la modificación de dos anexos de un Real Decreto que se encuentra vigente en el seno del marco estatutario de la Guardia Civil, se plantea el proyecto a través de una disposición del mismo rango normativo.

El proyecto de real decreto que se presenta 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.

El proyecto entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». La entrada en vigor del proyecto trae consigo la modificación del Anexo II y del Anexo III del real decreto, si bien no conlleva la derogación de norma alguna.

## **5. IDENTIFICACIÓN DEL TÍTULO COMPETENCIAL PREVALENTE**

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.4.<sup>a</sup> y 149.1.29.<sup>a</sup> de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de Defensa y Fuerzas Armadas, y de Seguridad Pública, respectivamente.

Además, el artículo 104.2 de la Constitución remite a una Ley Orgánica la determinación de las funciones, principios básicos de actuación y estatutos de las Fuerzas y Cuerpos de seguridad. Este mandato tuvo su cumplimiento con la aprobación de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, que vino a diseñar las líneas maestras del régimen jurídico de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en su conjunto.

La Ley Orgánica 2/1986, en el apartado 4 de su artículo 6, reconoce el derecho de los miembros de dichas Fuerzas y Cuerpos a una remuneración justa, que contemple su nivel de formación, régimen de incompatibilidades, movilidad por razones de servicio, dedicación y el riesgo que comporta su misión, así como la especificidad de los horarios de trabajo y su peculiar estructura.

Así, con esta base fue aprobada la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil, cuyo artículo 9 atribuye al Ministro de Interior la dirección de la política de personal relativa a los destinos y las retribuciones, así como la ejecución de





las demás competencias que se le atribuyen en la propia Ley y en el resto del ordenamiento jurídico; el artículo 27 establece que la organización de personal se desarrollará a través de un catálogo de puestos de trabajo que comprenda la denominación de cada uno de ellos, su asignación a determinadas escalas, empleos y/o requisitos de especialidad, aptitud o titulación, la forma de asignación, y sus retribuciones complementarias; el artículo 105 establece que las retribuciones en el Cuerpo de la Guardia Civil se determinarán en las normas que regulen el sistema retributivo del personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado; al tiempo que en la disposición final quinta autoriza al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de la Ley, en especial las referidas a retribuciones y plantillas, entre otras.

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 real decreto.

Asimismo, cabe señalar que el proyecto no modifica criterios competenciales de imputación de facultades y potestades vigentes en el momento de su elaboración, ni se han presentado antecedentes de conflictividad respecto de cuestiones competenciales relevantes.

## **6. DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO Y DE LA TRAMITACIÓN**

### **6.1. Contenido.**

El proyecto de real decreto está constituido por un artículo único y por una disposición final.

En su artículo único, el proyecto incorpora una serie de modificaciones al actual texto del Real Decreto 950/2005, de 29 de julio, de retribuciones de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Las modificaciones que se incorporan a través de este artículo son las siguientes:

En primer lugar, el apartado *Uno* modifica el Anexo II, donde quedan establecidos los niveles de complemento de destino por empleos del Cuerpo de la Guardia Civil; modificando concretamente los niveles de guardia civil a capitán, sin que la reforma afecte a los empleos de comandante a teniente general.

Con esta reforma se prevé adecuar los niveles de complemento de destino a la preparación técnica y especial responsabilidad que actualmente ejerce el personal de la Guardia Civil en el desempeño de su puesto de trabajo. Asimismo, se prevé su adaptación a su nivel de formación, régimen de incompatibilidades, movilidad por razones del servicio, dedicación, riesgo para su misión y especificidad de horarios, consecuencia de la nueva realidad social y los retos que actualmente plantea la seguridad pública.



En segundo término, cabe señalar la modificación que opera el apartado *Dos* que prevé la reducción del componente general del complemento específico correspondiente al empleo de guardia civil a capitán, en la misma cantidad diferencial que supone el incremento de las cantidades asociadas al nivel de complemento de destino, de acuerdo con el artículo 19 de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 que recoge las bases y la coordinación de la planificación general de la actividad económica en materia de gastos de personal al servicio del sector público y, en particular, el apartado 2 por el cual se dispone que las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2021, resultando nulo el impacto económico.

En su Disposición final única se prevé la entrada en vigor del real decreto a los tres meses de su publicación.

## 6.2. Tramitación.

- **Adecuación a los principios generales de buena regulación**

Para la tramitación del presente proyecto de real decreto, se han tenido en cuenta los principios de buena regulación previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, atendiendo a criterios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia.

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, dando continuidad al actual marco normativo de la Guardia Civil; y de **necesidad y proporcionalidad**, al considerar imprescindible incrementar los niveles de complemento de destino de guardia civil a capitán, siendo la presente norma el instrumento más eficaz para cumplirlo conteniendo todos los preceptos necesarios y adecuados.

En relación al principio de **transparencia**, cabe señalar que el texto de la norma ha sido tratado con los representantes de las asociaciones profesionales de la Guardia Civil en dos grupos de trabajo constituidos al efecto, siendo analizadas y valoradas las observaciones y sugerencias que han presentado.

- **Tramitación interna**

El proyecto de real decreto ha sido tratado con los representantes de las asociaciones profesionales de la Guardia Civil celebrando dos grupos de trabajo, cuyas sesiones tuvieron lugar los días 15 de febrero y 19 de julio de 2022, 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 9



de septiembre de 2022, y en el posterior Pleno del Consejo de la Guardia Civil, celebrado el 30 de septiembre de 2022, tal como previene el artículo 54.2 de la Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, adjuntándose a esta memoria la certificación correspondiente y las actas de dichas reuniones<sup>1</sup>. Las observaciones por parte de los vocales representantes en el Consejo de la Guardia Civil 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, siendo de agrado la redacción propuesta y contando con el voto positivo de 6 asociaciones.
- b) AUGC manifestó su abstención, toda vez que el proyecto se realiza sin incremento de gasto y no supone ninguna diferencia retributiva para los guardias civiles.
- c) Durante la Comisión de Normativa, por parte de ASESGC se expuso que debía existir más diferencia entre un puesto de trabajo de cabo mayor y uno de sargento/sargento 1º solicitando el incremento del NCD de estos últimos. Dicha consideración ha sido tenida en cuenta e incorporada al proyecto que se presenta.

- **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 adaptar y ordenar a una situación inherente al estatuto profesional 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 apartado 2 del anterior artículo, las versiones del proyecto fueron publicadas en la Intranet corporativa, además de recabar 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.

- **Trámite de audiencia e información pública**

El proyecto ha contado con el preceptivo **trámite de audiencia e información pública**, entre los días 24 de octubre al 18 de noviembre de 2022, 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, habiendo recibido \_\_\_\_\_ comunicaciones o propuestas al respecto, a través del correo corporativo [participacion-publica-maper@guardiacivil.org](mailto:participacion-publica-maper@guardiacivil.org) indicado en la página web del Ministerio del Interior.

---

<sup>1</sup> Pendiente elaboración definitiva.



- **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 Política Territorial 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.
- Dictamen preceptivo del **Consejo de Estado**, por Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado.

## **7. ANÁLISIS DE IMPACTOS**

### **7.1. Impacto económico**

En relación al impacto económico, la entrada en vigor del proyecto remitido no produce incremento de gasto, al reducirse, para el personal incluido en el ámbito de aplicación del real decreto que modifica, el componente general del complemento específico en la misma cantidad diferencial que supone el incremento de las cantidades asociadas al nivel de complemento de destino.

### **7.2. Impacto presupuestario**

La aprobación del proyecto de real decreto no supone incremento alguno de gasto público ni de ingresos, no teniendo tampoco incidencia en los gastos de personal, dotaciones o retribuciones, gastos en medios o servicios de la Administración digital o cualesquiera otros gastos al servicio del sector público, al reducirse el componente general del complemento específico en la misma cantidad diferencial que supone el incremento de las cantidades asociadas al nivel de complemento de destino.



### 7.3. Identificación y medición de las cargas administrativas

El proyecto tampoco implica variación, ni positiva ni negativa, de las cargas administrativas que se puedan derivar ni para las empresas, ni para los ciudadanos en general.

### 7.4. 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 (01/06/2022), 6.641 mujeres prestan servicio como guardias civiles, suponiendo un 8,60% del total de profesionales del Cuerpo.

En el preámbulo de la Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, al referirse al desarrollo de las especialidades en el ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas que corresponden a los Guardias Civiles, realizado en el Título II partiendo de la premisa de que, salvo las excepciones y puntualizaciones que expresamente contenga la Ley, se destaca, en primer lugar, el tratamiento que se efectúa sobre la intangibilidad de la igualdad en el régimen interno y funcionamiento del Cuerpo, así como el mandato a las autoridades para garantizar la igualdad profesional entre los hombres y mujeres que integran el Cuerpo de la Guardia Civil, incluido en el artículo 3:

*«1. En el régimen interno y funcionamiento de la Guardia Civil no podrá establecerse ni practicarse discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo u orientación sexual, religión, opinión, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

*2. Las autoridades competentes promoverán las medidas necesarias para garantizar que en el ámbito de la Guardia Civil la igualdad entre el hombre y la mujer sea real y efectiva, impidiendo cualquier situación de discriminación profesional, especialmente en la prestación del servicio, en el sistema de ingreso, formación, situaciones administrativas, ascenso y acceso de la mujer a todos los niveles de mando y organización del Instituto.»*

En el mismo sentido, la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil recoge en su artículo 5 que:

*«1. La igualdad efectiva de mujeres y hombres estará especialmente presente en el desarrollo y aplicación de esta Ley. Se implementarán las medidas necesarias para facilitar el ingreso y la promoción profesional de la mujer.*

*2. Las normas y criterios relativos a la igualdad, la prevención de la violencia de género y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar establecidos para el personal al servicio de la Administración General del Estado serán de aplicación a los miembros de la Guardia Civil con las adaptaciones y desarrollos que sean necesarios.*

*3. Para asegurar la efectividad en la aplicación del principio de igualdad de género en la Guardia Civil se realizarán evaluaciones periódicas y se establecerán los mecanismos necesarios para garantizar dicho principio, en la forma que reglamentariamente se determine.»*



Se considera, por tanto, que el proyecto normativo que se pretende aprobar, dando cumplimiento al mandato legal previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene un impacto nulo por razón de género.

#### **7.5. 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.

Este proyecto tiene impacto nulo por razón de no discriminación de las personas con discapacidad.

#### **7.6. 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.

#### **7.7. Impacto en la familia.**

En cumplimiento de lo establecido en la disposición adicional décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, incorporada por la disposición final quinta de la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, en cuanto al impacto que puede tener la aprobación de este proyecto en la familia, por idénticos motivos que en el apartado anterior, cabe apreciar un impacto nulo en el ámbito familiar.



### **7.8. Impacto en materia de cambio climático**

En cumplimiento de lo establecido en la disposición final quinta de la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética, que vino a incorporar una nueva letra h) al apartado 3 del artículo 26 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, para incluir la valoración en la redacción de las Memorias de Análisis de Impacto Normativo del posible impacto en materia de cambio climático, cabe decir que la aprobación de este proyecto no comporta impacto alguno en este ámbito.

### **7.8. Otros impactos**

La norma tiene un impacto nulo en su vertiente social y medioambiental. Tampoco presenta impacto alguno para la ciudadanía ni para la Administración por el desarrollo o uso de los medios y servicios de la Administración digital.

## **8. 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.