

Proyecto de 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.

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.

Para ello, esta enseñanza de formación, basada en la adquisición de perfiles, entendidos como el conjunto de competencias y capacidades que identifican la formación de un guardia civil para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias de las funciones que le pudiesen corresponder, permite desarrollar una gestión eficiente de los recursos humanos, disponiendo cada vez de más personal capacitado para cumplir con las misiones asignadas a la Guardia Civil y ofreciendo un mejor servicio que cubra las necesidades de seguridad de todos los ciudadanos. En definitiva, la capacitación profesional para la incorporación a las escalas del Cuerpo de la Guardia Civil, comprende la formación militar, la de un cuerpo de seguridad y la técnica necesaria para el correcto desempeño de los cometidos asignados a los miembros de cada escala y, en su caso, la correspondiente a un título del Sistema Educativo Español

Por tanto, 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, asignando a las escalas de oficiales las acciones directivas, especialmente de mando, caracterizándose por su nivel de formación y por su liderazgo, iniciativa, capacidad para asumir responsabilidades y decisión para resolver; a la escala de suboficiales, las acciones ejecutivas y las directivas que les correspondan a su nivel, ejerciendo el mando y la iniciativa, impulsando el cumplimiento de las órdenes e instrucciones recibidas; y por último, a la escala de cabos y guardias, las tareas de acuerdo con los procedimientos de actuación y de servicio establecidos.

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.

Además de las necesidades identificadas en los párrafos anteriores, el Cuerpo de la Guardia Civil debe hacer frente a otras necesidades sobrevenidas y de carácter urgente, que además cuentan con mecanismos de financiación específicos o que se incardinan en Planes aprobados y autorizados, tales como la aportación al Cuerpo Permanente de la Guardia Europea de Fronteras y Costas, el Plan Estratégico contra la Cibercriminalidad del Ministerio del Interior -con la creación de «equipos @» que tienen como objetivo mejorar la respuesta frente a la cibercriminalidad, en especial las ciberestafas y la atención especializada a la ciudadanía- y el Plan de acción de lucha contra los delitos de odio, que en su aplicación prevé el desarrollo de iniciativas para potenciar la capacidad institucional, así como proporcionar una respuesta especializada a este fenómeno mediante la constitución de «Equipos de Respuesta de los Delitos de Odio».

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 por los miembros de los Cuerpos de la Guardia Civil y de la Policía Nacional, 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, de acuerdo con los niveles que se asignan para cada uno de los empleos del Cuerpo de la Guardia Civil.

Los niveles de complemento de destino de los puestos de trabajo de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado son aprobados conjuntamente por los Ministerios de Asuntos Económicos y Transformación Digital y de Hacienda y Función Pública, a través de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones, a propuesta del Ministerio del Interior.

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 la especial preparación técnica o responsabilidad que requiera el desempeño.

Por último, 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 de los miembros de la Guardia Civil el derecho a una remuneración acorde con su empleo, destino y puesto de trabajo que desempeñen, 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 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.

El global de la medida retributiva aprobada para el personal de Guardia Civil supone un impacto económico total estimado de 32.216.955,68 € teniendo en cuenta que a fecha uno de julio de 2022 el número de efectivos en situación de activo, reserva con destino y personal de las Fuerzas de Armadas que presta servicio en Guardia Civil entre los empleos de guardia civil a capitán es de 81.216.

Impacto económico medida retributiva

Empleo	Diferencia retributiva mensual	Número de efectivos	Diferencia retributiva anual (14 pagas)
Capitán	87,95 €	895	1.231,30 €
Teniente	40,82 €	1.538	571,48 €
Suboficial Mayor	40,76 €	95	570,64 €
Subteniente	40,85 €	751	571,90 €
Brigada	40,85 €	1084	571,90 €
Sargento Primero	78,34 €	2.124	1.096,76 €
Sargento	78,34 €	3.125	1.096,76 €
Cabo Mayor	37,59 €	82	526,26 €

Empleo	Diferencia retributiva mensual	Número de efectivos	Diferencia retributiva anual (14 pagas)
Cabo Primero	25,06 €	6.565	350,84 €
Cabo	25,06 €	867	350,84 €
Guardia Civil	25,10 €	58.978	351,40 €

Por todo lo anterior, se modifica el anexo II del Real 950/2005, de 29 de julio, de retribuciones de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, para incrementar el actual nivel de complemento de destino en los empleos de guardia civil a capitán de la Guardia Civil.

No obstante, 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, el mencionado impacto económico se llevaría a cargo con una reducción idéntica en el componente general del complemento específico correspondiente al empleo de guardia civil a capitán.

En cuanto a su contenido y tramitación, se han tenido en cuenta los principios de buena regulación previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. En relación al principio de transparencia, han participado en su elaboración las asociaciones profesionales representativas y se ha abordado el periodo de información pública. También se han considerado los principios de eficiencia y seguridad jurídica, al hacerse de manera coherente con el resto de niveles de complemento de destino del sector público, tratándose de una modificación dentro de un marco de equidad, sin crear nuevas cargas administrativas y teniendo en cuenta el resto de disposiciones de carácter general que informa las retribuciones del personal del conjunto de la administración pública y en relación a los efectivos existentes en los empleos de guardia civil a capitán de la Guardia Civil.

Durante su tramitación, este real decreto fue informado por el Consejo de la Guardia Civil, en cumplimiento a lo dispuesto en 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.

Por todo lo anterior, en su virtud, a iniciativa del Ministro del Interior, a propuesta del conjunta de la Ministra de Asuntos Económicos y Transformación Digital y de la Ministra de Hacienda y Función Pública, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día ___ de _____ de 2022,

DISPONGO:

CAPÍTULO I Disposiciones generales

Artículo único. Modificación Real Decreto 950/2005, de 29 de julio, de retribuciones de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado

Uno. Se modifica el anexo II del Real Decreto 950/2005, de 29 de julio, de retribuciones de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, que queda redactado como sigue:

ANEXO II

Niveles de complemento de destinos por empleos del Cuerpo de la Guardia Civil

Empleo	Nivel de C.D.
Teniente General	30
General de División	30
General de Brigada	30
Coronel	29
Teniente Coronel	28
Comandante	27
Capitán	26
Teniente	25
Suboficial Mayor	24
Subteniente	23
Brigada	23
Sargento Primero	22
Sargento	22
Cabo Mayor	21
Cabo Primero	20
Cabo	20
Guardia Civil	18

Dos. Se modifica el anexo III del Real Decreto 950/2005, de 29 de julio, de retribuciones de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, que queda redactado como sigue:

ANEXO III

Componente general del complemento específico

Cuerpo de la Guardia Civil

Empleo	Cuantía anual (en euros)
Teniente General	20.001,38
General de División	16.933,28
General de Brigada	13.394,08
Coronel	12.394,48
Teniente Coronel	12.401,48
Comandante	12.754,70
Capitán	10.348,52
Teniente	9.074,80
Suboficial Mayor	10.851,26
Subteniente	9.967,44
Brigada	6.831,30
Sargento Primero	6.276,48
Sargento	5.472,18
Cabo Mayor	9.353,96
Cabo Primero	8.624,42
Cabo	7.719,88
Guardia Civil	6.715,24

Disposición final única. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid, el ____ de _____ de 2022.

FELIPE R.

El Ministro de la Presidencia, Relaciones con las
Cortes y Memoria Democrática.

FÉLIX BOLAÑOS GARCIA