



## **CONSULTA PÚBLICA PREVIA sobre**

### **PROYECTO DE LEY POR EL QUE SE MODIFICA LA LEY 29/2014, DE 28 DE NOVIEMBRE, DE RÉGIMEN DEL PERSONAL DE LA GUARDIA CIVIL**

De conformidad con lo previsto en el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en relación con el artículo 26 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, con el objetivo de mejorar la participación de los ciudadanos en el procedimiento de elaboración de normas, con carácter previo a la modificación de la norma, se sustanciará una consulta pública, a través del portal web de la Administración competente, en la que se recabará la opinión de los sujetos y de las organizaciones más representativas potencialmente afectados por la futura norma acerca de:

- a) Los problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa.
- b) La necesidad y oportunidad de su aprobación.
- c) Los objetivos de la norma.
- d) Las posibles soluciones alternativas regulatorias y no regulatorias.

En cumplimiento de lo anterior y de acuerdo con lo dispuesto en el Acuerdo del Consejo de Ministros de 30 de septiembre de 2016, por el que se dictan instrucciones para habilitar la participación pública en el proceso de elaboración normativa a través de los portales web de los departamentos ministeriales, publicado por Orden PRE/1590/2016, de 3 de octubre, se plantea el siguiente documento: Los ciudadanos, organizaciones y asociaciones que así lo consideren, pueden hacer llegar sus opiniones sobre los aspectos expuestos en esta consulta, desde el día 26 de diciembre de 2022 al 09 de enero de 2023, a través de la dirección de correo electrónico, [participacion-publica-maper@guardiacivil.org](mailto:participacion-publica-maper@guardiacivil.org).

Con el objetivo de facilitar la participación en esta consulta pública previa, se facilita la siguiente información:

### **Antecedentes de la norma.**

La Constitución Española, en su artículo 104, establece que las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, bajo la dependencia del Gobierno, tendrán como misión proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana, y que una ley orgánica determinará sus funciones, principios básicos de actuación y estatutos.

La Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, desarrolló el mandato constitucional señalando, además de sus misiones, que el régimen estatutario de la Guardia Civil, Instituto armado de naturaleza militar, será el establecido en dicha ley, en las normas que la desarrollan y en el ordenamiento militar.



El proceso de constitución de un marco estatutario para el personal de la Guardia Civil continuó con la aprobación de la Ley 28/1994, de 18 de octubre, por la que se completó el régimen que para dicho personal estableció, con carácter general, la Ley 17/1989, de 19 de julio, Reguladora del Régimen del Personal Militar Profesional.

La Guardia Civil, por su naturaleza militar y su pertenencia a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado precisaba de un estatuto de personal propio que tuviera en cuenta su tradición y funciones específicas. Con esta finalidad fueron aprobadas la Ley 42/1999, de 25 de noviembre, de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil y, posteriormente, la Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil y la Ley Orgánica 12/2007, de 22 de octubre, del Régimen Disciplinario de la Guardia Civil, normas de extraordinaria importancia en la conformación de un estatuto de personal para sus miembros.

En la Ley 42/1999, de 25 de noviembre, se abordaron, con mayor o menor profundidad, aspectos que configuraban el régimen de sus componentes, tales como los órganos con competencias en materia de personal; los empleos, categorías y escalas; las plantillas; el sistema de enseñanza; el historial profesional y las evaluaciones; su régimen de ascensos; la provisión de destinos; las situaciones administrativas; el cese en la relación de servicios profesionales; y sus derechos y deberes.

El artículo 1.3 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar establece que el régimen del personal del Cuerpo de la Guardia Civil se ha de regir por su ley específica, que deberá basarse en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, y, dada la naturaleza militar de dicho Instituto Armado y la condición militar de sus miembros, en aquella ley. En consecuencia, la disposición final séptima mandaba al Gobierno para actualizar dicho régimen.

Mediante la publicación de la **Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil (LRPGC)** se dio cumplimiento a dicho mandato.

## Problemas que se pretenden solucionar con la nueva norma.

Después de más de ocho años desde la entrada en vigor de la LRPGC, y fruto de la experiencia acumulada y la evolución de nuevas denominaciones u otras medidas, a continuación, se detallan las características generales de los ámbitos sobre los que se pretende actuar:

### 1. Plantillas y efectivos

a) Consideración de plantilla adicional, no solo para los oficiales generales que ocupen puestos de trabajo fuera del catálogo de Guardia Civil (CPT GC), sino para el resto de empleos (excepto los primeros de cada escala). De esta manera se da más celeridad a los ascensos al empleo superior. Las condiciones para ello y la forma de amortización deberán ser reguladas en los reales decretos de plantillas.



b) Existencia de plazas de técnico y facultativo (personal funcionario) en el CPT GC de manera análoga a Policía Nacional (PN). Al objeto de suplir las actuales carencias derivadas de la integración de escala de oficiales (escalas facultativas) y la continua y progresiva disminución de personal de los Cuerpos Comunes de las FAS, se pretende modificar el artículo 26 e incorporar dos nuevos apartados que recojan la existencia de plazas de técnico-facultativo, integradas respectivamente en los subgrupos de clasificación A1 y A2, para la cobertura y apoyo de las misiones del Cuerpo, y que se cubrirán entre funcionarios de carrera de cualquiera de las administraciones públicas

Para acceder a esas plazas de técnico y de facultativo será necesario estar en posesión de los títulos académicos oficiales exigidos por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, para el ingreso en los respectivos grupos de clasificación en los que se encuentran encuadradas dichas plazas.

c) Modificar las funciones de la actual escala de oficiales con el objetivo de que también puedan realizar funciones técnicas. Aspecto unido al anterior y orientado preferentemente hacia el ingreso directo con titulación universitaria. Igualmente, se recoge la posibilidad de definir trayectorias de desarrollo de carrera.

d) Crear la categoría de Cabos de tal manera que exista esta última y la categoría de guardias.

e) Recoger una fórmula para promover la dotación de puestos de trabajo para todo el personal de la Guardia Civil en situación de reserva que desee ocupar un destino, en las condiciones que reglamentariamente se determinen.

## 2. Igualdad de género y otros

a) Adaptar la LRPGC a las nuevas denominaciones y se actualiza el lenguaje incluso en todos los artículos que se modifican.

b) Recoger la misma protección para las víctimas de acoso, que para las de violencia de género (actual violencia sobre la mujer): destinos, comisiones de servicio, ...

c) Ampliar la protección en la percepción de las retribuciones en los casos de baja para el servicio como consecuencia de riesgo para el embarazo o durante la lactancia natural de hijos menores de 12 meses. En la actualidad solo se contempla para las bajas en acto de servicio o como consecuencia del mismo.

d) Medidas de acción positiva para el personal femenino para el ingreso en la escala de cabos y guardias. El objetivo es corregir la menor presencia de las mujeres en el Cuerpo en los distintos procesos selectivos de ingreso por acceso directo en la escala de cabos y guardias por lo que se adoptarían medidas específicas. Adaptar una fórmula ya utilizada por la Policía Autónoma Vasca, conforme a los criterios asentados por el TJUE, con un porcentaje de preferencia para el personal femenino de entre el 25-40% de las plazas y con una diferencia de puntuación no superior al 15%. Igualmente, Se implementarán las medidas necesarias para facilitar la promoción profesional de las mujeres, elaborando de modo específico o como parte de los planes de igualdad, los planes de promoción de la mujer para garantizar la igualdad de oportunidades real y efectiva para las mujeres y hombres.



e) Ampliar la protección para los ascensos y para la asistencia a cursos de perfección y altos estudios para los motivos de guarda, adopción, acogimiento o durante la lactancia natural de hijos menores de 12 meses.

### 3. Enseñanza

a) La enseñanza de formación para la incorporación a la escala de oficiales incluirá además de la necesaria para la obtención de un título de grado universitario la equivalencia al nivel educativo MECES 3.

b) La enseñanza de formación para la incorporación a la escala de suboficiales tomará como referencia el nivel educativo de las enseñanzas universitarias oficiales de grado. En ese sentido, para acceso a la escala de suboficiales se exigirá los requisitos de acceso a las enseñanzas universitarias.

c) La enseñanza de formación de la escala de cabos y guardias se adaptará al nivel educativo de la formación profesional de grado superior, con efectos plenos para el acceso a estudios universitarios, así como de acceso a empleos públicos y privados. Igual que el anterior, para acceso a la escala de cabos y guardias se exigirá los requisitos de acceso a los ciclos formativos de grado superior (bachiller o técnico).

d) Centro Universitario GC. Mejorar aspectos de redacción en cuanto a los mecanismos de vinculación con la DGGC (instrumentos jurídicos), bajas de alumnado y habitación en su caso para impartir enseñanzas universitarias a la escala de suboficiales. Así mismo, el CUGC facilitará el desarrollo y promoción profesional del personal de la Guardia Civil Y se promoverán acciones de formación que les faciliten la obtención de títulos de Grado y de Máster.

e) Colegio de Guardias Jóvenes. Recoger a nivel normativo de ley la reserva de plazas.

f) Introducir excepción al plazo superior de un año para las comisiones de servicio destinadas a los periodos lectivos de la enseñanza de formación. Esta fórmula habilita la posibilidad para que durante los periodos de vacaciones escolares los alumnos mantengan tal condición.

g) Por nuevas disposiciones adicionales, se pretende:

- Reconocer a los centros docentes de formación de la Guardia Civil para el acceso a la escala de cabos y guardias la consideración de centro de formación profesional de grado superior.

- Otorgar la consideración de título habilitante a los títulos universitarios de la enseñanza de formación de la Guardia Civil.

- Los cursos de la enseñanza de perfeccionamiento que cumplan los requisitos tendrán la equivalencia establecida en la normativa de la Formación Profesional.

- Establecer un periodo transitorio (4 años) de exigencia de titulaciones para el ingreso en la escala de cabos y guardias y suboficiales.



- Establecer un periodo transitorio (4 años) para la obtención de la equivalencia del título de técnico superior para los actuales cabos que tengan el bachiller o equivalente

#### 4. Régimen de ascensos

a) Habilitar el ascenso al empleo de Cabo 1º y Sargento 1º sin ocasión de vacante, solo por tiempo (un año). Este aspecto tiene influencia también en las plantillas de GC toda vez que se contemplará en las mismas todas las dotaciones de cabo1º/cabo y de sargento1º/sargento de manera única. Se elimina de los ascensos por antigüedad al empleo de Cabo 1º la preceptiva evaluación (salvo circunstancias sobrevenidas), siendo el concurso-oposición el que habilite al ascenso a cabo y cabo1º conjuntamente.

b) Ascensos por el sistema de elección. Habilitar a que la evaluación pueda determinar de manera motivada la aptitud o no aptitud de los evaluados al ascenso. Este aspecto no estaba expresamente contemplado.

c) Reconocer como vacantes para el ciclo de ascensos aquellas generadas por la plantilla adicional, ver apartado 2.1, epígrafe a ).

d) Motivado por STS, las bases generales de las convocatorias y los requisitos y circunstancias aplicables al concurso-oposición y al curso de capacitación para el ascenso al empleo de Cabo se determinarían de manera reglamentaria.

#### 5. Aptitud psicofísica

Desde el punto de vista de técnica normativa, es el ámbito en el que más reorganización se pretende. Con carácter general, se unificarían todos los aspectos relacionados con la aptitud psicofísica en el mismo Capítulo y se proponen mejoras fruto de la experiencia:

a) Reorganizar la estructura dada a los artículos sobre la regulación de la aptitud psicofísica que van desde el ámbito de la determinación de dicha aptitud, fruto de una evaluación, hasta el expediente correspondiente que forma parte del historial profesional.

b) Modificar la composición de la Sanidad de la Guardia Civil, incluyendo a los órganos de atención psicológica.

c) Habilitar de manera expresa a los facultativos médicos de la Sanidad de la Guardia Civil a expedir las bajas temporales para el servicio.

d) Las bajas temporales para el servicio se expedirían cuando la patología o lesión que origine la insuficiencia temporal sea incompatible con todos los cometidos del puesto de trabajo que se esté ocupando.

e) Habilitar de manera expresa a los órganos de psicología para que informen sobre la conveniencia de la adopción de medidas preventivas específicas en aquellos supuestos que medien motivos psiquiátricos o psicológicos.



f) Introducir el carácter obligatorio de los reconocimientos médicos en el marco de la vigilancia de la salud para aquellos que utilicen o puedan utilizar armas de fuego, además de por otros riesgos inherentes a su puesto de trabajo.

g) Regular el expediente para averiguación de las causas de las patologías o lesiones sufridas que pudieran tener su origen en acto de servicio o como consecuencia del mismo.

## 6. Situaciones Administrativas

a) Mejoras de redacción y aspectos derivados de la experiencia como la habilitación reglamentaria para establecer los requisitos de acceso a la situación de servicios especiales en programas de seguridad, ampliación de la excedencia por prestación de servicios en el sector público para los periodos de formación en centros docentes ajenos, la declaración de oficio de la situación de excedencia voluntaria por interés particular cuando se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo o efectos sobre la suspensión de funciones (prohibición de solicitar y obtener destinos para los previamente cesados y competencia de la directora general para acordar esta situación administrativa por motivos disciplinarios) .

b) Incorporar una nueva situación administrativa que existe en la Ley de Carrera Militar y en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público: servicio en la administración pública. Si bien es similar a la excedencia por prestación de servicios en el sector público, tiene más beneficios para los afectados (se mantiene el tiempo de servicio, trienios... en la organización de origen), permite más modalidades de acceso a otra administración (funcionario de carrera, funcionario interino, personal eventual o personal laboral fijo o temporal), aunque afectaría solo al personal de guardia civil con más de 20 años de servicio.

c) Mediante una nueva disposición adicional, recoger la rehabilitación a antiguos guardias civiles de las sanciones de separación del servicio por las que fueron sancionados por llevar a cabo acciones de promoción y defensa de intereses de naturaleza profesional, en un ámbito distinto al del derecho de asociación profesional. La rehabilitación de las referidas sanciones de separación del servicio se realizaría a instancia de los interesados o sus causahabientes, en un plazo máximo de dos meses desde la entrada en vigor de la norma, con reconocimiento del empleo que les hubiera correspondido por antigüedad. El tiempo de separación del servicio sería computado a todos los efectos, con excepción de la percepción de haberes. No obstante, se procedería a actualizar las pensiones que se vieran afectadas por este reconocimiento de servicios.

## 7. Indemnizaciones y retribuciones

a) Ampliar las indemnizaciones por razón de servicio para el resarcimiento de las lesiones físicas o daños y perjuicios que se sufran en actos de servicio, cuando el tercero responsable sea declarado insolvente.

b) Incorporar en las retribuciones complementarias y, a efectos de trienios, el tiempo transcurrido a partir de la fecha de su nombramiento como alumnado de los centros de formación de acceso directo (incluyendo la AGM de Zaragoza).



## **Necesidad y oportunidad de su aprobación.**

Con la aprobación de esta modificación normativa se conseguiría actualizar el actual marco estatuario del personal de la Guardia Civil a las últimas medidas en materia de igualdad, enseñanza o carrera profesional, entre otras, incorporadas tanto en función pública como para el personal de las Fuerzas Armadas u otras Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Igualmente se corregirían aquellas situaciones en base a la experiencia acumulada y los criterios asentados por la jurisprudencia.

## **Objetivos de la norma.**

Como ya se ha mencionado anteriormente, el objetivo principal es la actualización del marco estatuario de los hombres y mujeres de la Guardia Civil tras casi ocho años desde la entrada en vigor de la LRPGC, fruto de la experiencia acumulada, los últimos criterios jurisprudenciales y la evolución de nuevas denominaciones u otras medidas.

A lo largo de este documento se ha venido exponiendo los diferentes objetivos específicos en el ámbito de plantillas y efectivos, igualdad de género, enseñanza, régimen de ascensos, aptitud psicofísica, situaciones administrativas o indemnizaciones sobre los que se pretende actuar.

## **Posibles soluciones alternativas regulatorias y no regulatorias.**

No existe en este caso alternativa alguna regulatoria y no regulatoria apropiada, puesto se trata de la modificación de preceptos de una norma con rango de ley.