



El Pleno del Consejo de la Guardia Civil avala el proyecto de modificación de la Ley de Personal

- La directora general, María Gámez, ha presidido el Pleno Ordinario del Consejo de la Guardia Civil al que asisten miembros de la Administración y de las Asociaciones Profesionales representativas
- El proyecto de Ley de Personal incluye medidas de acción positiva para las mujeres en el ingreso en la escala de cabos y guardias y para los procesos de promoción profesional; la adaptación de la equivalencia de la enseñanza de formación de las distintas escalas y el reconocimiento de la misma protección a las víctimas de acoso que para las de violencia de género, entre otras

15 de diciembre de 2022 – El Consejo de la Guardia Civil, presidido por la directora general, ha debatido en la reunión del Pleno Ordinario, el proyecto de modificación de la Ley de Personal ante la necesidad de realizar un conjunto de modificaciones dirigidas a mejorar la política de personal. En total, se modifican 38 artículos y 1 disposición adicional y se incorporan 5 artículos nuevos, 4 disposiciones adicionales y 2 transitorias. Este proyecto de modificación de la Ley, una vez pasado por el Consejo de la Guardia Civil, seguirá la tramitación ordinaria de cualquier ley.

Igualdad de género

Entre las modificaciones más destacadas, en materia de igualdad de género, se incluyen medidas de acción positiva para las mujeres en el ingreso en la escala de cabos y guardias y para los procesos de promoción profesional con un porcentaje de referencia entre el 25-40% de las plazas convocadas, con el objetivo de llegar al 40% de presencia de mujeres en la escala de Cabos y



Nota de prensa

Guardias, actualmente y después de 35 años desde su incorporación, el porcentaje de mujeres en el Cuerpo es del 9%.

Estas medidas de acción positiva serán temporales, es decir, de aplicación hasta asegurar la existencia de una masa crítica de mujeres, en este caso, del 40%. Entonces, hasta alcanzar el porcentaje que se fije cada año (por ejemplo, un 25%, un 30% o un 40%), las mujeres tendrán preferencia sobre los aspirantes hombres siempre que, superado el aprobado, la diferencia de puntos entre ambos no sea superior al 15%.

Tal y como se ha explicado en el Consejo, la incorporación de más mujeres a la Guardia Civil es una necesidad. No se trata solo de que los porcentajes están alejados de nuestra realidad social, sino de que existe un déficit operativo de plantilla femenina.

En los últimos 12 años, entre 2010 y 2022, la presencia de mujeres en la Guardia Civil ha aumentado apenas 3 puntos (del 6% al 9%). A este ritmo, serían necesarias casi cuatro décadas para alcanzar un 30% de agentes femeninos. Además, cuanto más elevado es el empleo, menor porcentaje. En la Escala de Cabos y Guardias, un 26,65% del alumnado de la actual promoción son mujeres: la cifra va aumentando poco a poco, esta es la más elevada que se ha registrado hasta ahora, pero la masa de personal es tan grande, que las entradas de agentes femeninas se diluyen y cuesta mucho aumentar las cifras globales.

Asimismo, este proyecto recoge la misma protección para las víctimas de acoso, que para las de violencia de género, -actualmente denominada violencia sobre la mujer-. También amplía 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.

Igualmente, se amplía la protección para los ascensos y para la asistencia a cursos de perfeccionamiento y altos estudios para los motivos de guarda, adopción, acogimiento o durante la lactancia natural de hijos menores de 12 meses.





Plantilla y efectivos

Como novedad, en la Escala de Cabos y Guardias se crea la categoría de cabo y la categoría de guardia civil. También está prevista la creación de plazas de técnico-facultativo con personal de cualquiera de las administraciones públicas que se incluyan en el catálogo de puestos de trabajo de la Guardia Civil.

El nuevo texto normativo considerará plantilla adicional, -al igual que en los oficiales generales-, la de todos los empleos, excepto los primeros empleos de cada escala que ocupen puestos de trabajo fuera del catálogo de puestos de trabajo de la Guardia Civil.

Por otra parte, una nueva fórmula promoverá 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.

Enseñanza

La enseñanza de formación de la escala de oficiales se adaptará a la equivalencia de máster, la de la escala de suboficiales se adaptará a las enseñanzas universitarias oficiales de grado y la escala de cabos y guardias se adaptará al nivel educativo de la formación profesional de grado superior.

En ese sentido, para el acceso a la escala de suboficiales se exigirán los requisitos de acceso a las enseñanzas universitarias, y para el acceso a la escala de cabos y guardias se exigirán los requisitos de acceso a los ciclos formativos de grado superior (bachiller o técnico).

Igualmente, las comisiones de servicio podrán superar la duración máxima de un año para periodos destinados a la enseñanza de formación a cualquier escala.

Ascensos

El nuevo proyecto habilita el ascenso a cabo 1º y a sargento 1º sin ocasión de vacante. Además, elimina el ascenso por antigüedad de cabo a cabo 1º, de modo que el curso de cabo habilite al empleo de cabo 1º. A tal efecto, se



unifican a efectos de plantilla los empleos de cabo y cabo^{1º} según se regule reglamentariamente; y los de sargento y sargento ^{1º}. La finalidad es que los cabos asciendan al año a cabo ^{1º} y a sargento ^{1º} cuando cumpla el tiempo mínimo para el ascenso.

Aptitud psicofísica

Con carácter general la nueva norma unifica todos los aspectos relacionados con la aptitud psicofísica, incluyendo a los órganos de atención psicológica como parte de la Sanidad de la Guardia Civil. Los cambios previstos habilitarán de manera expresa a los facultativos médicos de la Sanidad de la Guardia Civil a expedir bajas temporales para el servicio.

Situaciones Administrativas

La ley modificada incorpora una nueva situación administrativa –la de servicio en la administración pública-, y amplía los tiempos de excedencia por prestación de servicios en el sector público para los periodos de formación en centros docentes ajenos.

Indemnizaciones y retribuciones

En materia de indemnizaciones, la nueva norma amplía aquellas que son concedidas para el resarcimiento de las lesiones en actos de servicio, cuando el tercero responsable sea declarado insolvente.

También incorpora -en las retribuciones complementarias, y a efectos de trienios-, el tiempo transcurrido desde su nombramiento como alumnado, así como el tiempo de servicios prestado con anterioridad en la Administración del Estado o en las Fuerzas Armadas.

Rehabilitación a antiguos guardias civiles

En la nueva Ley se añade también una Disposición adicional en la que se recoge la rehabilitación de las sanciones de separación del servicio a los militares de carrera 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 realizará a instancia de los



Nota de prensa

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 les será computado a todos los efectos, con excepción de la percepción de haberes. No obstante, se procederá a actualizar las pensiones que se vieran afectadas por este reconocimiento de servicios.

La directora general de la Guardia Civil también ha presentado en el Consejo el Plan de Acción Social para el 2023, que este año aumenta su presupuesto en un 37,5 %, pasando de ocho a los 11 millones previstos para el próximo año.

La regulación de los incentivos al rendimiento y los regímenes de prestación de servicios han sido objeto de análisis también en este Consejo en el que ambos proyectos de orden general han sido tratados.

El Consejo de la Guardia Civil también ha debatido proyectos de modificaciones a otras normas de gran importancia, como las que regulan la realización de pruebas físicas en la Guardia Civil, los procesos de evaluación, las vacaciones, permisos y licencias, así como los regímenes de prestación del servicio, y la jornada de horario del personal de la Guardia Civil.

Otra novedad que se ha tratado es la presentación del Plan Integral de Promoción del Deporte en la Guardia Civil cuyo objetivo es el fomento del deporte entre los Guardias Civiles para mejorar la salud en general.

Como es habitual en el Consejo, también se han expuesto las actividades de la Comisión de Riesgos Laborales, y del Área de Igualdad y Diversidad.

Para más información pueden ponerse en contacto con el Gabinete de Prensa de la Guardia Civil, en el teléfono 915.146.010.



