**PARTICIPACIÓN EN LA AUDIENCIA PUBLICA DEL PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE DESTINOS DEL PERSONAL DE LA GUARDIA CIVIL.**

D. \*\*\* (\*\*\*), con correo electrónico a efectos de notificaciones \*\*\*, expone:

Se ha publicado en el enlace <http://www.interior.gob.es/web/servicios-al-ciudadano/participacion-ciudadana/participacion-publica-en-proyectos-normativos/audiencia-e-informacion-publica> la Audiencia e Información pública del proyecto de Real Decreto por el que se aprueba el Reglamento de destinos del personal de la Guardia Civil, disponiendo de plazo hasta el día 10 de junio de 2019.

En ejercicio del derecho de participación, en relación a la norma en cuestión, y dentro del plazo fijado, se hace constar:

**Primero**. Se nota en falta la falta de la memoria de análisis de impacto normativo que debería acompañar a la norma en su tramitación. Difícilmente se puede participar de un modo efectivo y eficaz sin un documento en el que se recoja el fin de persigue la norma, otras posibles soluciones, las posibles consecuencias (impacto) en materia de igualdad, económicas, minusvalía, etc…

**Segundo**. La vigente Ley de Personal de la Guardia Civil, establece “Son destinos de libre designación aquéllos para los que, por su especial responsabilidad y confianza, se precisan condiciones profesionales y personales de idoneidad, que apreciará discrecionalmente la autoridad facultada para concederlos, entre los que cumplan los requisitos exigidos para el puesto. Reglamentariamente se establecerán, de forma justificada, los criterios para determinar los puestos que por sus especiales exigencias y responsabilidad deben cubrirse por este procedimiento.”

Sin embargo, el Real Decreto convierte en libre designación cualquier puesto de trabajo. Así, se establecen los siguientes criterios para la decisión de asignarlos como de libre designación:

* Los especiales requerimientos de responsabilidad y confianza con respecto a los cometidos a desarrollar en los mismos (Redacción que parte de la Ley de Personal y legalmente, sería la única válida para la asignación de vacantes de libre designación).
* El carácter directivo o los **requisitos de empleo**, categoría o cargo, vinculados a los puestos de trabajo de los distintos niveles de la organización, especialmente en la alta dirección.

Por esta vía, prácticamente la totalidad de las vacantes de suboficial y oficial, podrían ser de libre designación. Así, para ocupar una vacante de Comandante de Puesto se exige un requisito de empleo (ser Suboficial u oficial), siendo éste el mayor volumen de vacantes para el empleo de suboficiales. **Por ello, este RD habilitaría al Ministerio a dejar fuera del concurso de antigüedad y méritos las vacantes de suboficial y oficial en su mayor parte.**

**Cabe recordar que el texto indica “especialmente en la alta dirección” de tal modo que no descarta el resto de puestos**

* Las singulares condiciones de idoneidad y de responsabilidad de carácter operativo o técnico ligados al desempeño profesional.

Nuevamente, nos encontramos bajo un criterio donde la indefinición es absoluta. Así por poner un ejemplo, todo el personal que ha realizado un curso (Seprona, Servicio Marítimo, Montaña), posee unas condiciones de idoneidad que no poseen el resto de Guardias Civiles que no posean la especialidad y, dado que poseen formación en el manejo de equipos (embarcaciones, motos, etc…) tiene una responsabilidad de carácter técnico en dicho manejo. **De ese modo, todas las vacantes de especialidades, que ahora se realizan por concurso de méritos, podrían convertirse en cualquier momento en vacantes de libre designación por ésta vía.**

* Su encuadramiento en órganos ajenos a la Institución, fuera de la cadena de mando, o donde desarrollan un importante volumen de actividades en diversos foros nacionales e internacionales.

Este apartado, en la práctica, ha sido utilizado por la Guardia Civil para justificar las vacantes de personal en reserva como de libre designación, por estar prestando servicio en sedes judiciales (vigilancia y seguridad de las instalaciones).

Puede entenderse necesario que vacantes de personal que sirve de enlace entre la Guardia Civil y el órgano/institución donde se presta servicio, sea de libre designación.

Sin embargo, no es comprensible que, personal cuya única función es la de presentarse en su puesto de trabajo, para controlar la entrada y salida del edificio judicial (u otra clase), mediante la identificación del personal y su pase por el arco detector de metales, requiera de la libre designación para su adjudicación (como ocurre hoy en día).

Actualmente, todos los servicios de seguridad de instalaciones (Subdelegaciones, Comandancias, prisiones) de personal en activo, son adjudicadas por el sistema de antigüedad. Sin embargo, por el simple hecho de pase a la reserva, la adjudicación para realizar las mismas funciones, pasa a ser de libre designación originándose situaciones tan llamativas como el hecho de que un compañero que lleva décadas realizando labores de seguridad en Comandancias o Subdelegaciones, sea menos idóneo para la vacante, que compañeros que llevan décadas trabajando en oficinas o en labores ajenas a la Seguridad de Instalaciones (conductores, etc…).

* La definición de cometidos de apoyo cualificado y asesoramiento directo al mando, y de **dirección de unidades fundamentales en la estructura** central y **periférica de la Guardia Civil**, en ambos casos para determinados cargos y empleos.

Una vez más, nos encontramos con una definición que daría pie a que gran parte de las vacantes en la Guardia Civil (por si quedaba alguna después de los apartados anteriores) pueda ser de libre designación.

Así se habla de Unidades fundamentales. ¿Qué unidades son las fundamentales? No existe una norma que regule dichas Unidades.

Sin embargo, si existe alguna referencia en algún preámbulo de normas internas. Valga de ejemplo la Orden General 01/2000 donde indica “Resulta en consecuencia conveniente establecer de manera expresa e integral la organización, estructura y funcionamiento de las **Compañías**, convertidas ahora en **Unidades fundamentales** en la práctica y ejecución del servicio.”. **De éste modo, todas las vacantes de Capitán de Compañía, serían de libre designación (al margen de incluir a empleos inferiores)**.

Si tenemos en cuenta, todo lo expuesto, nos encontramos con que, los capitanes de Compañía, podrían ser de libre designación, pero también lo pueden ser los capitanes destinados en Especialidades, de ese modo, prácticamente la totalidad (por no decir la totalidad) de las vacantes de capitán, podrán ser anunciadas en cualquier momento, como de libre designación.

Siguiendo con el significado de las Unidades fundamentales, nos encontramos también la Orden General 03/2014, donde, en relación a las Unidades de Reconocimiento del Subsuelo, establece “Operativamente se articula en Equipos Básicos de Actuación (EBA), que constituyen las **Unidades fundamentales** de empleo en el servicio.”, por ello, **todos los equipos de subsuelo, estarían también recogidos en ésta definición y serían de libre designación**.

**Tercero**. Entre los cambios que introduce éste texto, en comparación con el existente hasta su anulación por el tribunal supremo, cabe destacar especialmente el relativo al artículo 17.1 cuando indica “(…)podrán solicitar las vacantes publicadas, **hasta el número que se determine**,(…)”

Con éste nuevo texto, la administración pretende limitar un derecho existente hasta la fecha, cuando existen otras medidas sin necesidad de limitar éste derecho.

Así, el Consejo de Estado, en el dictamen sobre el proyecto del anterior Real Decreto (el que fue anulado por la Sentencia Judicial), ya advertía de lo compleja que es la norma y la dificultad para ser comprensible por sus destinatarios.

La norma, es tan compleja, especialmente en lo relativo a las vacantes de méritos, que la propia administración, ha reconocido que, cuando se solicitan muchas vacantes el sistema informático se bloquea.

Como ejemplo de ello, tenemos las respuestas parlamentarias a preguntas escritas 184/1852 y 184/1595.

Sin embargo, en lugar de elaborar una norma sencilla y comprensible, que permita a cualquier programa informático realizar el cálculo, se mantiene el texto complejo y se limita el derecho del personal, especialmente a aquellos que han de ser destinados forzosos, con el perjuicio que se explica en el apartado siguiente y que, afecta de modo grave a la conciliación familiar (algo que debería estar reflejado en la MAIN y que se desconoce al no tener acceso a la misma).

**Cuarto**. Sobre esto último, en la Guardia Civil, con motivo de ascensos u otras vicisitudes como cursos, muchos compañeros son destinables forzosos de modo que, si no obtienen una vacante de modo voluntario, podrán ser destinados forzosos. Es normal que, teniendo que ser destinado, el compañero solicite todas las vacantes según su interés (proximidad al domicilio de su familia, bien por distancia o por medios de transporte).

La limitación del número de vacantes a solicitar que contempla éste texto y que no existía hasta la fecha, supondrá que compañeros que podrían obtener una vacante que le permita mantener una conciliación familiar (salvando las distancias), sea destinado forzoso para lugares que no desea, llegando al absurdo de adjudicar de modo forzoso una vacante a un compañero “A”, a quien no le interesa y perjudica, mientras otra que sería mejor para él, también es adjudicada de modo forzoso a otro compañero “B”, a quien le interesa la del compañero “A”. Perjudicando notablemente la conciliación.

En relación a las vacantes de mérito, la Guardia Civil utiliza fórmulas complejas y difícilmente comprensibles por los destinatarios de la norma que no solo dificultan el funcionamiento de cualquier programa informático, sino que hacen imposible un recurso de la adjudicación de un destino si, quien puede recurrir, es incapaz de comprender dichas fórmulas y conocer porque se adjudicó la vacante a otro.

**Quinto.** El proyecto y, especialmente sus disposiciones transitorias segunda y cuarta, supone un efecto retroactivo perjudicial para los afectados.

Así, nos encontraremos con compañeros a los que, después de un año de ser declarado apto con limitaciones, perderá su destino.

La norma debe afectar a las nuevas declaraciones, no pudiendo afectar a los anteriores. Lo contrario supone una incertidumbre absoluta a la gente que tenga una minusvalía y así sea declarada, incluso, un año antes de la entrada en vigor de la norma.

Actualmente, la pérdida de destino resulta imposible aplicarla mientras no se apruebe y sea público un catálogo de puestos de trabajo donde se recojan las unidades que se pueden ocupar y las que no. (evidentemente, no pueden cesar en destino si no saben si puede trabajar en su Unidad y si no existen unidades a donde destinar al agente)

Cabe destacar que el RD anulado es del 2017 y, casi 2 años después todavía no se ha publicado dicho catálogo de Puestos de trabajo, donde se contemplen que unidades se pueden ocupar o no, según las limitaciones.

De éste modo, la incertidumbre del personal declarado apto con limitaciones es absoluta, pudiendo ser notificado dentro de 2 años que, al haber sido declarado apto con limitaciones en abril de 2018, y serle de aplicación el RD desde el año 2018, pierde su destino y debe peticionar vacantes.

Esta situación origina una situación de agravio y desconcierto absoluto donde, de modo indefinido, a expensas de la publicación del catálogo, el agente no podrá tener una vida personal digna (ni él ni su familia), pues, a modo de ejemplo, no se pondrá a comprar una vivienda si está pendiente de que en uno o varios años, lo destinen forzoso. Su esposa, no cogerá un contrato laboral donde se comprometa con su empresa a una duración, si no sabe lo que ocurrirá con su marido, etc… (esto también deberá constar en la MAIN, desconociendo si ha sido tenido en cuenta)

**Sexto**. Por si la situación no fuese lo suficientemente perjudicial para el personal con discapacidad, nos encontramos con una situación todavía más llamativa.

Así, por lo que se deduce del texto presentado a audiencia pública, lo que el proyecto de Real Decreto define como “subcatálogo” para el personal con limitaciones, no es tal.

Esto se deduce del artículo 12 donde se indica “previo despliegue por parte de la Jefatura de Personal (…) una vez considerados el motivo que las originó”

De éste modo, una vez exista un compañero con una discapacidad, la Jefatura de Personal, considerando el motivo que originó dicha discapacidad, le indicará al agente las vacantes que puede ocupar.

Nada indica la norma, de tal modo que, le pueden ofrecer una vacante en la misma Unidad o a 20 kilometros y, al no existir un catálogo real previo, el agente no podrá reclamar por existir, dentro de dicho catálogo, una vacante para sus limitaciones más cercana.

Esto supone que, este Real Decreto, no genera un derecho, que en su caso poder reclamar, sino una gracia donde el mando mandará al personal apto con limitaciones a donde quiere, pudiendo incluso generarse agravios donde a 2 agentes en la misma situación, se le conceda destino a uno en la misma Unidad y a otro a 50Km, sin posibilidad de poder reclamar, pues no existe un catálogo público al que poder hacer referencia para reclamar su derecho.

Lo anterior es referido al personal cuya discapacidad nazca de un accidente en acto de servicio.

En peor situación se encuentra el personal declarado apto con limitaciones que deba pedir destino participando en los concursos abiertos a todo el personal.

Así, dicho personal, no cuenta con un catálogo de vacantes exclusivos para ellos, sino que, en el catálogo general, se le impide peticionar vacantes incompatibles con su discapacidad.

**Se podrá encontrar en la situación, de que las vacantes por ellos solicitadas sean peticionadas y ocupadas por personal que no tenga ninguna discapacidad, y las vacantes para las que tendría más antigüedad o méritos, no puedan ser peticionadas por el interesado.**

**De ese modo, el personal con discapacidad, se podría encontrar destinado forzoso a cientos de kilómetros de su familia o, no ser destinado, con lo que, se encontraría sin destino y con unas retribuciones muy inferiores al carecer de complemento de destino.** (en éste caso se desconoce si esto se encuentra reflejado en la MAIN)

**Séptimo**. Se desconoce también (en relación a las vacantes del subcatálogo), que cobertura legal tiene dicho proceder. Así, de la lectura de la norma, tal y como ya se indicó, se desprende que dicho subcatálogo no será conocido por los agentes, sino que será desplegada la vacante o vacantes, una vez se produzca la necesidad de destinar a un agente cuya discapacidad tenga relación con el servicio.

¿Cómo se producirá dicho despliegue? Si no existe la vacante en el catálogo, tendrá que pasar por la CECIR para que la apruebe y se establezca un CES. En tal caso, además del posible retraso en la adjudicación (con el perjuicio de encontrarse ya cesado en su destino y por ello, perdiendo retribuciones), nos encontraríamos con un CES “a la carta”, motivado por la discapacidad del afectado.

Por el contrario, si dichas vacantes ya existen y se encuentran aprobadas por la CECIR, no se respetaría la obligación de transparencia y acceso al catálogo que recoge la norma pues, no podemos olvidar, que la legislación sobre materia reservada, no puede amparar que los agentes desconozcan el catálogo/subcatálogo de las vacantes que podrán ocupar el personal con limitaciones.

**Octavo**. En relación al personal en reserva, no pueden entenderse que se mantenga como única forma de adjudicación de destinos la libre designación y méritos (y ya se puso un ejemplo en un punto anterior).

La Ley de Personal 4/1999 establecía: “8. El personal en situación de reserva estará a disposición del Ministro del Interior para el cumplimiento de funciones policiales, en los términos que reglamentariamente se determinen. Los destinos que podrán ocupar los guardias civiles en situación de reserva, atendiendo a las necesidades del servicio y al historial de los interesados, así como su carácter y régimen de asignación y permanencia, se establecerán reglamentariamente. Asimismo se determinarán las condiciones y circunstancias en las que podrán ser designados para desempeñar comisiones de servicios de carácter temporal.”

Esta Ley dejaba claro que los destinos de reserva tenían su regulación propia.

Sin embargo, la actual Ley de Personal (29/2014) el artículo 93 indica “8. Los guardias civiles que pasen a la situación de reserva quedarán, hasta alcanzar la edad de retiro, a disposición del Ministro del Interior para el cumplimiento de funciones policiales cuando razones de seguridad ciudadana lo requieran.”.

Como se puede apreciar, se ha eliminado una regulación diferenciada del resto de destinos para el personal de reserva, como si contemplaba la Ley de Personal antigua.

Si el legislador no ha querido diferenciar entre las situaciones del personal para la determinación de las vacantes entendiendo que la regulación ha de ser igual que para el personal en activo, no puede ahora el RD restringir algo que, precisamente el legislador ha decidido eliminar.

La situación de libre designación anterior, tenía su justificación y encaje en las funciones que debía desarrollar el personal en reserva.

Así, La anterior regulación del RD derogado por el nuevo, tenía cierto sentido así el anterior RD de destinos sobre las vacantes para personal en reserva indicaba: “Las funciones propias de estos destinos serán, con carácter general, las de apoyo y asesoramiento al mando, logísticas, técnico-facultativas y docentes.” **Por ello, entendemos que, al tratarse de funciones técnicas, docentes y de apoyo las vacantes se adjudicasen por los procedimientos de libre designación y méritos**.

Sin embargo, la redacción actual del RD que se recurre indica “En el desempeño de los puestos de trabajo asignados al personal en situación de reserva se ejercerán la autoridad y funciones correspondientes al empleo que se ostente. Las funciones propias de estos destinos serán, con carácter general, las de apoyo y asesoramiento al mando, de enseñanza, logísticas y técnico-facultativas, **sin perjuicio de las funciones asignadas a los puestos de trabajo que sean consecuencia de la suscripción de convenios u otros instrumentos de colaboración**.”

Y es esta nueva redacción, la que obligaría a modificar el contenido del anterior RD. Así, la administración no ha explicado porque motivo, la legislación prevé que para las vacantes por personal en activo de seguridad de instalaciones (Delegaciones Gobierno, Comandancias, prisiones, etc…) el sistema de provisión es el de antigüedad y sin embargo, para ejercer las mismas funciones de seguridad en otros edificios (Juzgados, banco de España, etc…,) al personal de reserva se les adjudica por méritos o libre designación exclusivamente.

**Noveno**. En relación a la disposición transitoria quinta, no llega a comprenderse como una norma del año 2018 por el que se desarrolla un real decreto anulado por sentencia judicial (no existe), será la norma que desarrolla una norma que entrará en vigor un año después (o más).

Tal vez, el problema del proyecto actual es precisamente eso, que el gobierno pretende aprobar un Real Decreto que se adapte a las normas que lo desarrollan, cuando lo legal es que las normas que lo desarrollan se adapten al Real Decreto.