

1. Plantillas y efectivos

1.1	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, el exceso sobre un porcentaje que se determine reglamentariamente). 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.
1.2	Existencia de plazas de técnico y facultativo (personal funcionario) en el CPT GC de manera análoga a Policía Nacional (PN). Al objeto de suprir 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 recoger la existencia de plazas de técnico y facultativo, integradas respectivamente en los subgrupos de clasificación A1 y A2, para la cobertura y apoyo de las misiones del Cuerpo, que se cubrirán entre funcionarios de carrera de cualquiera de las administraciones públicas. Para acceder a esas plazas de técnico y 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. Se significa que no formarán parte de la RPT de GC ni será necesario hacer procesos selectivos, sería un puesto de trabajo nuevo.
1.3	Se modifican el ejercicio de la actual escala de oficiales con el objetivo de que también puedan realizar acciones técnicas. Aspecto unido al anterior y orientado, entre otros, hacia el ingreso directo con titulación universitaria. Igualmente se recoge la posibilidad de definir trayectorias de desarrollo de carrera para estos últimos.
1.4	Art. 27. Puesta en marcha, del Catálogo de Puestos de Trabajo para la Guardia Civil, ya que resulta inadmisible que a día de hoy, la Guardia Civil siga sin contar con esta herramienta fundamental de gestión, en cualquier cuerpo de la Administración. Se ha jugado demasiados años con el derecho de los Guardias Civiles. Si el problema es que la ley de personal no recoge lo mismo que la ley de Policía, será necesario modificar la Ley. No existe justificación alguna para ser distintos de policía, salvo la falta de transparencia.

2. Igualdad de género y otros

2.1	Se adapta la LRPGC a las nuevas denominaciones, protecciones de maternidad y se actualiza el lenguaje inclusivo en todos los artículos que se modifican.
2.2	Se recoge la misma protección para las víctimas de acoso , que para las de violencia de género (actual violencia sobre la mujer): destinos, comisiones de servicio,...
2.3	Se amplía 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.
2.4	Habilitación para la adopción de medidas de acción positiva de acuerdo con la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con el objeto de promover el acceso y la carrera profesional de la mujer en la Guardia Civil y corregir la infrarrepresentación de misma en el Cuerpo
2.5	Tenemos ya en la Ley 29/2014 el Artículo 5. Igualdad de género y conciliación de la vida profesional, personal y familiar. 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. (necesidad de desarrollar el artículo y aplicarlo, hace 8 años desde su entrada en vigor)

3. Enseñanza

3.1	La enseñanza de formación de la escala de suboficiales se adaptará a 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. Se ha establecido un periodo transitorio de cuatro años.
3.2	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. 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). Se ha establecido un periodo transitorio de seis años.
3.3	Centro universitario. Se mejoran aspectos de redacción en cuanto a los mecanismos de vinculación con la DGGC (instrumentos jurídicos), bajas de alumnado y habilitación en su caso para impartir enseñanzas universitarias a la escala de suboficiales.
3.4	Por nuevas disposiciones , se propone: <ul style="list-style-type: none"> - 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) para la obtención de la equivalencia del título de técnico superior para los actuales cabos que tengan el bachiller o equivalente.
3.5	Art. 32 MODALIDADES DE ACCESO A LA ENSEÑANZA DE FORMACIÓN DE LA GUARDIA CIVIL. Incluir ascenso por antigüedad selectiva para los guardias civiles que, además de cumplir los requisitos que reglamentariamente se establezcan, se encuentren en el primer tramo de la relación escalafonal que se determine reglamentariamente y superen el correspondiente baremo profesional. (Art. 43. Antigüedad selectiva Ley de Personal Policía Nacional).
3.6	No limitar la edad y la estatura mínima de ingreso ni para promoción profesional. Por ser la citada limitación, discriminatoria con respecto al Cuerpo Nacional de Policía.

4. Régimen de ascensos

4.1	Se habilita el ascenso al empleo de Cabo 1º sin ocasión de vacante , solo por tiempo (un año). Este aspecto tiene influencia también en las plantillas de GC toda vez que se contemplaría en las mismas todos las dotaciones de cabo 1º/cabo de manera única. Se elimina de los ascensos por antigüedad al empleo de Cabo 1º, siendo el concurso-oposición el que habilite al ascenso a cabo y cabo 1º conjuntamente.
4.2	Ascensos por el sistema de elección . Se habilita 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.
4.3	Se reconocen como vacantes para el ciclo de ascensos aquellas generadas por la plantilla adicional , ver apartado 2.1, epígrafe a).
4.4	Participación de las asociaciones profesionales representativas, en los sistemas de evaluación personal. Refuerza esta idea el hecho de que la evaluación personal es parte esencial del derecho a la carrera profesional.

5. Aptitud psicofísica

5.1	Se reorganiza la estructura dada a 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.
5.2	Se modifica la composición de la Sanidad de la Guardia Civil , incluyendo a los órganos de psicología.
5.3	Se habilita de manera expresa a los facultativos médicos de la Sanidad de la Guardia Civil a expedir las bajas temporales para el servicio.
5.4	Las bajas temporales para el servicio se expedirán cuando la patología o lesión que origine la insuficiencia temporal sea incompatible con todos los cometidos
5.6	Se habilita 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 median motivos psiquiátricos o psicológicos.
5.7	Se introduce 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.
5.8	Se regula 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.
5.9	Regulación efectiva de la figura del Apto con limitaciones. Esta regulación debe conllevar medidas garantistas para quienes tienen reconocida discapacidad y se les debe readaptar un puesto de trabajo

6. Situaciones Administrativas

6.1	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 períodos de formación en centros docentes ajenos o la declaración de oficio de la situación de excedencia voluntaria por interés particular cuando se incumpla la obligación de solicitar el reintegro al servicio activo.
6.2	Incorporación de 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.
6.3	Regulación de la situación de pase a la política. El panorama político ha cambiado totalmente. Hoy se celebran primarias dentro de los partidos. De este modo, para participar tenemos que afiliarnos lo cual supone una infracción disciplinaria. De este modo, existe un limbo en el medio. Si el agente es elegido y pasa a la política, no pasa nada. Si no es elegido, supondrá una infracción disciplinaria por ejercer un derecho constitucional

7. Indemnizaciones

7.1	Se amplían 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 .
8.1	8. OTROS Por nuevas disposiciones, se propone: - Reintegración personal expulsado por defender los derechos de los Guardias Civiles.
8.2	Inclusión de DERECHOS INDIVIDUALES DE LOS GUARDIAS CIVILES , pues no constan en la Ley de Régimen de Personal de la Guardia Civil, reseñando que los mismos sí constan en otras normativas de similares características, como la Ley de Régimen de Personal de la Policía Nacional (artículo 7 de la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional).
8.3	Inclusión del personal en reserva con destino como representantes de los miembros de la Guardia Civil. Solo así podrán acudir oficialmente y en comisión de servicio a reuniones donde participen las asociaciones profesionales y la Administración, o disponer de tiempo para realizar actividades asociativas.
8.4	Participación de los representantes de las asociaciones profesionales en materia de prevención de riesgos laborales mediante un sistema similar que rige en Policía Nacional. A los 2 cuerpos policiales nos es de aplicación la misma Directiva Europea. No tiene sentido que mientras en policía se cuenta con comités desplegados por todo el territorio, en Guardia Civil únicamente exista una comisión que se reúne cada tres meses y que no quiere saber nada de los problemas de las unidades, de modo que impide la participación de las asociaciones
8.5	Responsabilidad civil subsidiaria
8.6	Posibilidad de consolidar el grado personal por el desempeño de funciones en puestos de trabajo de superior categoría, del mismo modo que recoge la Ley de Personal de la Policía Nacional en su artículo 50: Artículo 50. Grado personal. 1. Los Policias Nacionales adquirirán un grado personal por el desempeño de uno o más puestos de trabajo del nivel correspondiente, durante dos años continuados o tres con interrupción. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando obtengan un puesto de trabajo superior en más de dos niveles al correspondiente a su grado personal consolidado, consolidarán cada dos años de servicios continuados el grado superior en dos niveles al que poseyesen, sin que en ningún caso puedan superar el correspondiente al del puesto desempeñado, ni el intervalo de niveles correspondiente a su escala. 2. Los Policias Nacionales consolidarán necesariamente como grado personal inicial el correspondiente al nivel del puesto de trabajo adjudicado tras la superación del proceso selectivo.
8.7	Aplicación específica del régimen de turnos en el servicio activo, tras la edad de pase a reserva. Así se recoge para el resto de policías españolas, salvo la excepción, otra vez, de los guardias civiles.
8.8	Compatibilidad para otra actividad profesional, en igualdad de condiciones que policía nacional.
8.9	Art. 6. Modificación del Código de Conducta por un Código Deontológico
8.10	Art. 77. Clasificación de los destinos. Revisión del concurso de méritos a determinados destinos, y mayor transparencia en la asignación de estos destinos. De la misma manera, una limitación, en la cada vez más excesiva utilización del recurso de adjudicación de destinos de libre designación.
8.11	Cotizaciones a las cuotas de las asociaciones profesionales como deducibles.
8.12	Reducir las excesivas competencias depositadas, a lo largo de la Ley, en el Ministerio de Defensa.
8.13	Creación de Comisiones de Seguridad y Salud, a nivel Zona y de los servicios centrales, al objeto de garantizar la participación de los representantes de los trabajadores en materia de riesgos laborales. Actualmente, el único órgano que existe donde participan los representantes de los trabajadores es la comisión de riesgos laborales. Sin embargo, una buena parte de las comunicaciones que remiten los agentes ante dicha comisión, son derivadas a las respectivas comandancias, no tratándose en la comisión. La participación de las asociaciones es totalmente necesaria en la prevención de riesgos laborales y consideramos necesario crear dichos órganos y, de ese modo, que aquellos asuntos que se están derivando desde la comisión a las comandancias, sean tratados en dichos órganos.