



## LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

---

Orden de 2 de junio de 1999 por la que se establecen las normas para la evaluación y clasificación del personal de la Guardia Civil.

Ministerio de la Presidencia  
«BOE» núm. 136, de 8 de junio de 1999  
Referencia: BOE-A-1999-12697

### TEXTO CONSOLIDADO

Última modificación: 5 de marzo de 2016

El Real Decreto 1424/1997, de 15 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Evaluaciones, Clasificaciones y Ascensos del personal de la Guardia Civil, establece en su disposición final primera que el Ministro de Defensa, conjuntamente con el Ministro del Interior, a propuesta del Director General de la Guardia Civil, determinarán las normas objetivas de valoración, a las que se dará la debida publicidad, así como los méritos y aptitudes que con carácter general deberán considerar los órganos de evaluación que se establecen en el artículo 8 del citado Reglamento.

En su virtud, haciendo uso de la autorización concedida y a propuesta de los Ministros de Defensa y del Interior,

DISPONGO:

#### TÍTULO I

##### Disposiciones generales

###### **Artículo 1.** *Definiciones.*

A efectos de lo establecido en las presentes normas, se entenderá como:

**Calificación:** La apreciación susceptible de expresión numérica de las cualidades, méritos y aptitudes del militar de carrera de la Guardia Civil (en adelante Guardia Civil), así como de su competencia y forma de actuación profesional, realizada periódicamente por su jefe directo de acuerdo con unos conceptos predeterminados que incorpora a un documento llamado informe personal.

**Evaluación:** La valoración susceptible de expresión numérica, de aquellos aspectos de la personalidad, competencia y actuación del guardia civil, relacionados con la finalidad que se pretende y realizada por un órgano de evaluación.

**Elementos de valoración:** Cada uno de los aspectos parciales constitutivos de análisis de los méritos y aptitudes del evaluado.

**Normas objetivas de valoración:** Las que proporcionan a los órganos de evaluación los criterios objetivos a aplicar a los méritos y aptitudes que deban ser tenidos en cuenta, de acuerdo con la finalidad de cada evaluación, así como los coeficientes de valoración de los diferentes destinos, especialidades y títulos. Estos criterios y coeficientes de valoración

contendrán los factores determinantes de la entidad relativa de cada uno de los elementos de valoración. De su aplicación se deducirá el resultado de la evaluación.

Clasificación: La ordenación de los evaluados determinada por las condiciones de prelación e idoneidad para el empleo superior en los sistemas de ascenso por elección y selección y para la asignación de determinados mandos y destinos de especial responsabilidad o cualificación.

**Artículo 2. Finalidad de la evaluación.**

Los guardias civiles serán evaluados para determinar:

a) La aptitud para el ascenso por los sistemas de selección y antigüedad y las condiciones de prelación e idoneidad en los sistemas de elección y selección.

Los ascensos al empleo de Cabo en la Escala de Cabos y Guardias se regirán por lo establecido en el artículo 24 y disposición transitoria tercera del Reglamento de evaluaciones y ascensos del personal del Cuerpo de la Guardia Civil, aprobado por Real Decreto 1224/2006, de 27 de octubre.

b) La selección de un número limitado de asistentes a determinados cursos de capacitación.

c) La insuficiencia de facultades profesionales.

d) La insuficiencia de condiciones psicofísicas.

**Artículo 3. Documentación.**

Los órganos de evaluación basarán su trabajo en el análisis de las circunstancias de cada uno de los interesados, en los aspectos de su personalidad, competencia y actuación profesional, relacionados con el objeto de evaluación, contenidos en:

a) El historial militar, compuesto por la hoja de servicios, los informes personales, el expediente académico y el expediente de aptitud psicofísica.

b) La información complementaria aportada por el interesado.

c) Las evaluaciones anteriores realizadas para el ascenso por selección o elección y las realizadas para el ascenso por antigüedad en las que el interesado haya sido declarado no apto.

d) Las certificaciones de sanciones disciplinarias.

e) Cualquier otro informe, cuya obtención o aprovechamiento se estime necesario por la Secretaría Permanente para la Evaluación y Clasificación (SEPEC) o por el propio órgano de evaluación.

**Artículo 4. Criterios para la evaluación.**

1. El desempeño de funciones operativas y de apoyo de la Guardia Civil constituyen la consideración prioritaria de todo órgano de evaluación.

A los efectos de esta Orden se entienden por necesidades operativas las directamente relacionadas con la misión de proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana mediante el desempeño de las funciones que, para la Guardia Civil, se señalan en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y por necesidad del apoyo aquellas que tienen como objetivo principal facilitar el cumplimiento de las anteriores, tales como administración, asesoramiento, instrucción, adiestramiento, enseñanza, logística, etc.

2. El órgano de evaluación velará por el respeto al principio de igualdad, haciendo abstracción de cualquier condición o circunstancia personal o social que pudiera constituir causa de discriminación.

3. Las evaluaciones se orientan a valorar los méritos y aptitudes de cada evaluado, sin incorporar conceptos ajenos a la finalidad que se pretende, que puedan perturbar los resultados.

4. En el proceso de evaluación debe conseguirse la mayor objetividad posible en las consideraciones y análisis, basándose siempre en informaciones documentadas.

5. Las evaluaciones de tipo profesional y consiguientes clasificaciones, referidas a la mujer, no se verán afectadas por las particularidades que le son propias, con el fin de garantizar iguales posibilidades de progresión que las de los hombres de la misma Escala.

TÍTULO II

**Normas de valoración**

**Artículo 5.** *Elementos de valoración:*

1. Los elementos de valoración y los factores determinantes de su entidad relativa, que a continuación se señalan, tienden a la armonización de la eficacia del evaluado en los destinos desempeñados con su perspectiva de futuro, fruto del análisis de sus méritos y aptitudes, según la finalidad de la evaluación.

2. Los elementos de valoración se extraerán de la documentación que se indica y se agrupan en cuatro rúbricas genéricas:

a) Aptitud profesional, que comprende:

Cualidades de carácter profesional.–Los informes personales.

Cualidades personales.–También de los informes personales.

Téngase en cuenta que las referencias del apartado 2.a) a las «Cualidades de carácter profesional» y las «Cualidades personales» de los informes personales de calificación se entenderán equivalentes, respectivamente, a las «Competencias de carácter profesional» y las «Competencias de carácter personal» que serán objeto de calificación conforme al modelo de IPEGUCI regulado en la Orden PRE/266/2015, de 17 de febrero, según establece su disposición adicional 3. [Ref. BOE-A-2015-1703](#).

b) Historial Académico, que contendrá los siguientes elementos de valoración:

Expediente académico.– Del propio expediente académico.

Cursos.– Del expediente académico e información complementaria aportada por el interesado.

Idiomas.– Del expediente académico e información complementaria aportada por el interesado.

Títulos civiles.– Del expediente académico e información complementaria aportada por el interesado.

c) Trayectoria Profesional, que abarcará los siguientes elementos:

– Destinos. De la Hoja de servicios.

– Recompensas. De la Hoja de servicios.

– Sanciones penales o disciplinarias. Según las certificaciones a que se refieren, el artículo 72 de la Ley Orgánica 12/2007, de 22 de octubre, del régimen disciplinario de la Guardia Civil y el apartado 1 del artículo 5 del Real Decreto 555/1989, de 19 de mayo, sobre anotación y cancelación de notas desfavorables en la documentación militar personal.

d) Otros méritos y aptitudes, que contendrá:

Prestigio profesional.–Del Historial militar; evaluaciones anteriores, así como de cualquier otro informe que se estime necesario.

Méritos.–Del Historial militar e información complementaria aportada por el interesado.

Aptitudes.–Del Historial militar, información complementaria aportada por el interesado y cualquier otro informe que se estime necesario.

3. Los factores determinantes de la entidad relativa de cada uno de los elementos de valoración, que se contemplan en el apéndice de las presentes normas, se aplicarán en aquellas evaluaciones que impliquen la determinación de un orden de prelación e idoneidad o la selección para asistencia a determinados cursos de capacitación.

**Artículo 6.** *Ponderación de los elementos de valoración.*

Sin perjuicio de lo previsto en el punto 3 del apartado anterior, en las evaluaciones para los sistemas de ascenso por elección y selección y en las de selección para la asistencia a cursos de capacitación podrán ser objeto de distinta ponderación aquellos elementos de

valoración o rúbricas genéricas de los mismos, de acuerdo con la finalidad de la evaluación. La valoración en estos casos se obtendrá mediante la aplicación de las fórmulas ponderadas determinadas en el apéndice de estas normas.

**Artículo 7.** *Informes personales a considerar por los órganos de evaluación.*

Para la ponderación de los elementos de valoración de cualidades personales y de carácter profesional se tendrán en cuenta los informes personales de los evaluados en un período no inferior a los cinco últimos años, siempre que correspondan a más de un calificador y a los dos últimos empleos. Caso de no concurrir las dos últimas circunstancias se ampliará a los años necesarios para que se cumplan.

TÍTULO III

**Procedimientos a seguir por los órganos de evaluación**

**Artículo 8.** *En las evaluaciones para el ascenso por antigüedad.*

1. Si como consecuencia de la revisión de la documentación aportada por la Secretaría Permanente para la Evaluación y Clasificación relativa a todos los sometidos a evaluación, el órgano de evaluación advirtiera que alguno de aquéllos no reúne ni puede reunir durante el ciclo las condiciones necesarias para el ascenso, lo excluirá de la evaluación, poniéndolo en conocimiento de la Secretaría Permanente para la Evaluación y Clasificación, que lo comunicará al interesado.

2. Analizados todos los expedientes, se procederá a continuación, a reunir aquellos en que se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Haber sido condenado en sentencia firme por delito.
- b) Deducirse, del certificado de sanciones disciplinarias, la existencia de dos o más sanciones disciplinarias por faltas muy graves.
- c) Hallarse en situación de suspenso de funciones.
- d) Tener tres calificaciones medias globales negativas en informes personales, sin que el superior jerárquico del calificador haya mostrado discrepancia.
- e) Tener tres calificaciones negativas consecutivas en una misma cualidad de carácter profesional, sin que el superior jerárquico del calificador haya manifestado discrepancia.
- f) Grave disminución progresiva y continuada de las calificaciones en los informes personales de los cinco últimos años, o del plazo de años que se consideren necesarios, y rendidos, al menos, por dos calificadores; la gravedad será considerada a partir del 50 por 100 de la calificación media global inicial durante dicho período.
- g) Haber sido calificado de no apto para desempeñar cargos de mayor categoría y responsabilidad, en, al menos, los dos últimos informes personales, sin que el superior jerárquico del calificador haya manifestado discrepancias.
- h) Haber sido cesado en un destino por falta de idoneidad en el ejercicio de los cometidos propios del mismo, de acuerdo con las causas y procedimientos legales establecidos.
- i) Insuficiencia notoria en los cursos de capacitación de carácter obligatorio.

3. Todas las circunstancias enumeradas en el punto anterior deberán ser valoradas en conjunto con los restantes elementos de cuantificación deducidos de la documentación señalada en el apartado tercero de las presentes normas.

Como consecuencia de lo anterior, la Junta de Evaluación, previo trámite de audiencia de los interesados, elevará propuesta individualizada y justificada de los considerados no aptos para el ascenso.

4. El resto de los evaluados serán considerados aptos, elevando la Junta de Evaluación la correspondiente propuesta de aptitud para el ascenso, que será justificada en el caso de incluir alguien en los que concurren alguna de las circunstancias enumeradas en el punto 2 de este apartado.

**Artículo 9.** *En las evaluaciones para el ascenso por selección.*

1. Inicialmente se seguirá el proceso descrito en el apartado octavo de las presentes normas hasta formular la propuesta de aptitud o no aptitud para el ascenso.

2. Para establecer las condiciones de prelación e idoneidad para el desempeño del empleo superior que determinen la ordenación de los que resulten aptos para el ascenso, se tendrán en consideración todas las aptitudes y méritos contenidos en la documentación señalada en el apartado tercero de las presentes normas.

De la comparación entre los evaluados, en aplicación de los factores determinantes de la entidad relativa de los elementos de valoración, se alcanza un primer ordenamiento provisional.

Este ordenamiento provisional será sometido a estudio de detalle, en que el órgano de evaluación reconsiderará de forma preferente aquellos elementos de valoración que permitan:

Acreditar la adecuación del evaluado a los requerimientos profesionales y personales del empleo superior.

Apreciar mejora progresiva en las calificaciones de sus cualidades profesionales y personales.

Asegurar de forma clara la suficiencia de los motivos de prelación que puedan suponer alteraciones considerables en el ordenamiento anterior a la evaluación.

Con la aplicación del estudio de detalle, se obtiene el ordenamiento definitivo, objeto de la propuesta a elevar por el órgano de evaluación, que contendrá el informe justificativo de las modificaciones efectuadas sobre el ordenamiento provisional.

**Artículo 10.** *En las evaluaciones para el ascenso por elección.*

1. Si como consecuencia de la revisión de la documentación aportada por la Secretaría Permanente para la Evaluación y Clasificación, el órgano de evaluación advirtiera que alguno de los interesados no reúne o no puede llegar a reunir, durante el ciclo de evaluación, las condiciones legales para el ascenso, éstos quedarán excluidos de la evaluación para el ascenso y se actuará como se indica en el punto 1 del apartado octavo.

2. En esta evaluación, utilizada para el ascenso a los más altos empleos de cada Escala, se procederá, para obtener el ordenamiento de los evaluados, conforme a lo dispuesto en el punto 2 del apartado noveno, reexaminando el ordenamiento de modo que se aseguren las condiciones de idoneidad para dicho empleos, así como la firmeza de las razones de prelación.

3. La evaluación especificará, motivándolas, las condiciones de prelación e idoneidad para el desempeño del empleo superior de todos los evaluados, y, en consecuencia, el orden de clasificación.

**Artículo 11.** *En las evaluaciones para la asistencia a determinados cursos.*

1. Para determinar quienes deben ser seleccionados para asistir a los cursos de capacitación para el desempeño de los cometidos de la categoría de Oficiales Generales, de Coronel de la Escala Facultativa Superior, Teniente Coronel de la Escala de Oficiales y de la Escala Facultativa Técnica, de Suboficial Mayor y de Cabo Mayor, el órgano de evaluación procederá del modo establecido en el apartado 2 del artículo 9.

2. De haberse realizado con anterioridad por la misma Junta las evaluaciones para el ascenso a los empleos de Coronel, Comandante y Subteniente, respectivamente, el ordenamiento así obtenido servirá de base para esta evaluación.

**Artículo 12.** *En las evaluaciones para la asignación de mandos y destinos.*

(Sin contenido)

**Artículo 13.** *En las evaluaciones para determinar la insuficiencia de facultades profesionales.*

La Junta de Evaluación de carácter permanente que proceda a determinar la insuficiencia de facultades profesionales considerará aquellos elementos de valoración que

tengan una relación directa con los cometidos propios de la Escala del evaluado y del empleo que ostente.

**Artículo 14.** *En las evaluaciones para determinar la insuficiencia de condiciones psicofísicas.*

1. La evaluación para determinar la insuficiencia de condiciones psicofísicas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 55 de la Ley 42/1999, de 25 de noviembre, de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil, dará lugar a un informe que, junto con el expediente instruido, será elevado al Director General, indicando la clase de destinos para los que, en su caso, pudiera estar limitado el interesado en función del tipo de insuficiencia apreciada.

2. Los elementos de valoración que para ello considerarán las juntas permanentes estarán deducidos de:

Informe del Tribunal Médico.

Historial Militar.

Información complementaria que pueda aportar el interesado.

Informe de sus superiores directos.

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

#### **Primera.**

En un plazo máximo de tres años desde la entrada en vigor de la presente Orden se efectuarán las adaptaciones necesarias para que las documentaciones personales de los guardias civiles permitan obtener todos los datos que se precisan para la aplicación de las presentes normas.

Durante dicho plazo se tendrán en cuenta los datos obtenidos sobre destinos, cursos, calificaciones y otros elementos de valoración, por aplicación de la normativa hasta ahora vigente.

#### **Segunda.**

Durante un plazo máximo de cuatro años en las evaluaciones para el ascenso por elección, selección y para la asistencia de determinados cursos, la reestructuración de cada promoción y el consiguiente puesto en el escalafón, en el caso de la selección, se obtendrá mediante la aplicación de la fórmula ponderada señalada en el anexo VI, punto 2, en la que se tendrá en cuenta el tiempo transcurrido desde la obtención del primer empleo de la escala, para paliar los efectos de la retroactividad de la norma.

### DISPOSICIÓN DEROGATORIA.

Queda derogada la Orden de 25 de noviembre de 1985, por la que se aprueba el Reglamento para la Clasificación de mandos de la Guardia Civil, y cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en la presente Orden Ministerial.

### DISPOSICIONES FINALES

#### **Primera.**

Se autoriza al Director General de la Guardia Civil, en el ámbito de sus competencias, a dictar cuantas disposiciones resulten necesarias para la aplicación y desarrollo de la presente Orden Ministerial.

#### **Segunda.**

La presente Orden Ministerial entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 2 de junio de 1999.

ÁLVAREZ-CASCOS FERNÁNDEZ

Excmos. Sres. Ministros de Defensa y del Interior.

## APÉNDICE

### Elementos de valoración, factores determinantes de su entidad relativa

De conformidad con lo previsto en el apartado quinto de las presentes normas, los elementos de valoración y los factores determinantes de su entidad relativa serán los siguientes:

#### 1. Cualidades o competencias de carácter profesional y personal.

Puntuación máxima a alcanzar: 90 puntos.

Para determinar la puntuación en este epígrafe se calculará la media aritmética de las calificaciones finales de los informes personales de calificación considerados para cada evaluado. La cifra así obtenida quedará afectada por un índice corrector, consistente en multiplicar la citada puntuación por el coeficiente resultante de dividir 90 por la mejor puntuación alcanzada entre los evaluados.

#### 2. Historial académico

Puntuación máxima a alcanzar: 100 puntos.

La puntuación obtenida en este epígrafe será la suma de las alcanzadas en las cuatro secciones que la componen.

##### *Sección 1.ª Expediente Académico: Hasta 35 puntos*

El expediente académico estará compuesto por los cursos de la enseñanza de formación y los de capacitación para el desempeño de los cometidos de categorías o empleos superiores, realizados por el evaluado.

La puntuación de cada uno de estos cursos se obtendrá aplicando la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{N.º de componentes del curso} + 1 - \text{Puesto obtenido}) \cdot (\text{N.º de componentes curso} + 2.5)}{\text{Número de componentes del curso}}$$

La no superación de cualquier curso de formación o capacitación, solicitado voluntariamente, excepto que la baja haya sido solicitada en la fase selectiva o por necesidades del servicio, detraerá un punto.

La insuficiencia obtenida en los cursos de capacitación se penalizará con 2.5 puntos.

La puntuación correspondiente al expediente académico se obtiene sumando todos los conceptos anteriores. A continuación, cada evaluado es considerado con su respectiva promoción y su puntuación quedará afectada por un coeficiente corrector, consistente en multiplicar la puntuación obtenida, por el cociente resultante de dividir 35 por la mejor puntuación alcanzada entre los evaluados de su promoción.

##### *Sección 2.ª Cursos: Hasta 40 puntos*

Se valorará cada curso conforme a las especificaciones que figuran en el anexo I y las normas contempladas a continuación.

Un mismo curso tendrá la misma puntuación para todas las Escalas, teniéndose en cuenta aquellos cursos que, aun no figurando en la Escala actual de pertenencia, son reconocidos en la misma.

Para el cómputo total de puntos se tendrán en cuenta los dos de máxima puntuación con su valor, los dos siguientes al 50 por 100 y el resto al 10 por 100.



Los cursos que no hayan sido aplicados o seguidos del período de servidumbre para el que fueron concebidos, se valorarán al 50 por 100 de su puntuación. Corresponde al evaluado demostrar la aplicación de aquellos, si no constara en su documentación.

Se incluirán también aquellos cursos que, aunque no hayan sido impartidos en centros policiales o militares, se declaren de interés para el servicio del Cuerpo, tanto los realizados en nuestro país como en el extranjero.

Si se trata de los realizados para la obtención de un perfil lingüístico, sólo se valorarán en la sección siguiente (Idiomas).

Dado que la suma máxima alcanza 40 puntos, la puntuación de cada miembro del conjunto de evaluados quedará afectada por un coeficiente corrector consistente en multiplicar la puntuación obtenida en esta sección por el cociente resultante de dividir 40 por la mejor puntuación alcanzada entre los evaluados.

#### *Sección 3.ª Idiomas: Hasta 10 puntos*

Se tendrán en cuenta los idiomas reconocidos por los tribunales de idiomas militares. Cada uno de ellos se valorará entre 0 y 10 puntos según la relación contenida en el anexo II. Idiomas. Posteriormente el total obtenido por cada miembro del conjunto de evaluados, quedará afectada por un coeficiente corrector, consistente en multiplicar la puntuación obtenida en esta sección, por el cociente resultante de dividir 10 por la mejor puntuación alcanzada entre los evaluados.

La valoración de la titulación de la enseñanza oficial de idiomas se ajustará, igualmente, a la señalada en el anexo II.

#### *Sección 4.ª Títulos civiles: Hasta 15 puntos*

Se valorarán de acuerdo con lo especificado en el anexo III.

No se puntuarán aquellos títulos que son exigidos para el acceso a la escala correspondiente, ni los exigibles para obtener titulaciones ya puntuadas en el apartado de cursos. En su caso se valorará la diferencia entre el valor del ciclo superior, si se obtuviera, y el del exigido.

Para el cómputo total de puntuación se tendrá en cuenta, para cada evaluado, los dos de mayor puntuación con su valor, los dos siguientes al 50 por 100 y el resto al 10 por 100.

Se incluirán en las correspondientes puntuaciones los títulos extranjeros o de otros centros académicos, homologados oficialmente.

### **3. Trayectoria profesional**

Puntuación máxima a alcanzar: 160 puntos.

La puntuación obtenida en este epígrafe será la suma de las alcanzadas en las Secciones 1.ª y 2.ª a la que se detraerá en su caso la de la Sección 3.ª

#### *Sección 1.ª Destinos: Hasta 100 puntos.*

Los destinos se valorarán entre 2,88 y 5,40 puntos por año, desde el ingreso en su actual Escala, de acuerdo con las especificaciones que figuran en el anexo IV. En situaciones distintas a las de activo, siempre que se contabilice el tiempo de servicios efectivos, se valorará a 0,15 puntos por mes. En los demás casos no se valorará.

Dado que la suma máxima alcanza los 100 puntos, la puntuación de cada uno de los evaluados quedará afectada por un coeficiente corrector consistente en multiplicar la puntuación obtenida en esta sección por el coeficiente resultante de dividir 100 por la mejor puntuación alcanzada entre los evaluados.

#### *Sección 2.ª Recompensas: Hasta 60 puntos.*

La puntuación asignada por este concepto es la que figura en el anexo V. La puntuación de cada uno de los evaluados quedará afectada por un coeficiente corrector consistente en



multiplicar la puntuación obtenida en esta sección por el coeficiente resultante de dividir 60 por la mejor puntuación alcanzada entre los evaluados.

#### *Sección 3.ª Sanciones.*

Las sanciones penales o disciplinarias puntuarán negativamente, estableciéndose el siguiente baremo:

- Falta grave: 15 puntos.
- Falta muy grave: 20 puntos
- Delito: 30 puntos.

#### **4. Otros méritos y aptitudes**

Tendrá una valoración máxima de 30 puntos, suma de las puntuaciones alcanzadas en las tres secciones componentes, en las que se pretende abarcar todas aquellas actividades relevantes del evaluado no incluidas en ninguno de los conceptos ya citados y que figuran en su documentación básica o en la complementaria facilitada por el propio interesado, siempre que deriven de circunstancias personales, más que del destino que ocupe y por tanto vinculados directamente al evaluado.

Para la valoración final, la puntuación de cada miembro del conjunto de evaluados, quedará afectada por un coeficiente corrector, consistente en multiplicar la puntuación obtenida en este epígrafe, por el cociente resultante de dividir 30 por la mejor puntuación alcanzada entre los evaluados.

A este fin, se procederá a una clasificación de los evaluados anterior a la valoración de este epígrafe. Una vez valorado, se acumula al resto de la puntuación y se elabora la clasificación definitiva. La diferencia de puestos para cada evaluado entre ambas clasificaciones que supere el 15 por 100 del número total de evaluados deberá ser, aún sucinta, debidamente razonada.

#### *Sección 1.ª Prestigio profesional: Hasta 10 puntos*

En esta Sección se trata de establecer un estudio global del evaluado, a tenor del conjunto de elementos y circunstancias que en él concurren, de modo que prime la coherencia de su trayectoria profesional y de este modo corregir situaciones anormales tales como informes personales valorados muy por encima o por debajo de la media, o diferencias excesivamente acusadas.

Este elemento de valoración se manifiesta por el concepto que el evaluado merece a sus superiores, compañeros, subordinados, autoridades y ciudadanos.

Para calificar el concepto que merece a sus superiores, deberá tenerse en cuenta lo siguiente:

La evaluación del apartado «prestigio» de los informes personales.

Las evaluaciones de los dos apartados de la síntesis: evaluación comparativa y conveniencia para el servicio, extraídas de la colección de informes personales.

Las observaciones generales del calificador.

Las observaciones del superior jerárquico del calificador.

Para valorar el prestigio profesional entre compañeros, subordinados, autoridades y ciudadanos, se analizará de nuevo la colección de informes personales en los apartados que afecten a este concepto.

De no haberse llegado a una idea precisa del prestigio profesional de cada evaluado, mediante la información extraída de las respectivas colecciones de informes personales, el órgano de evaluación correspondiente podrá solicitar cualquier otro informe de los previstos en el punto e) del artículo tercero de las presentes normas.

Para la calificación de este concepto se tendrán en cuenta, también, los resultados de las evaluaciones anteriores.

#### *Sección 2.ª Méritos: Hasta 10 puntos*

Se valorarán en esta sección las actividades relevantes del evaluado no incluidas en ninguno de los conceptos considerados con anterioridad, que figuren en la documentación personal del interesado o en la complementaria facilitada por el mismo, que constituyan manifestaciones de índole cultural, como pueden ser las publicaciones efectuadas de libros, la participación activa en Seminarios, Congresos o similares, competiciones deportivas y cualesquiera otras que hayan redundado en prestigio de la Institución.

*Sección 3.ª Aptitudes: Hasta 10 puntos*

Esta sección sirve para valorar las aptitudes propias del interesado, que se han puesto de manifiesto en todos los destinos ocupados y que permiten una apreciación sobre cuál sería su comportamiento en relación al empleo, puesto o motivo objeto de la clasificación.

**ANEXO I**

**Cursos**

**0. Valoración**

Se valorará cada curso atendiendo al criterio de créditos contenido en el presente anexo. Para los evaluados en el ciclo y evaluación de que se trate, los mismos cursos tendrán la misma puntuación con independencia de las condiciones concretas en cada convocatoria.

Si en un ciclo de evaluación un calificado posee un curso que no tenga ninguno de los demás, el computo de créditos se realizará atendiendo a la resolución de convocatoria del mismo.

En el caso de que se posean varios cursos sobre la misma especialidad o área de conocimientos sólo se valorará el de mayor número de créditos y el resto al 10 por 100, no contabilizándose crédito alguno si el curso se ha obtenido por convalidación.

Los cursos declarados de interés para la Guardia Civil y que hayan sido realizados fuera de la estructura docente de la Jefatura de Enseñanza o Servicios del Cuerpo, en centros militares, policiales, universitarios o en el extranjero y superen los 100 créditos en la fase de presente, no acumularán créditos por la fase de correspondencia y el número total de créditos por la fase de presente será multiplicada por 0,6.

**1. Puntuación**

El crédito es la unidad de valoración de las enseñanzas, que se corresponde, normalmente, con diez horas lectivas, de enseñanza teórica, práctica o de sus equivalencias, entre las que podrán incluirse actividades académicas dirigidas, que habrán de preverse en el correspondiente plan docente junto con los mecanismos y medios objetivos de comprobación de los resultados académicos de los mismos.

Teniendo en cuenta lo anterior, se ha articulado el siguiente sistema de valoración:

**Tipos de cursos y valoración en créditos**

Tipo o clase	Singularidad	Créditos
1. Curso de presente, con perjuicio del servicio y dedicación exclusiva, que entrañe pérdida del destino.	Pérdida del destino y sobrepasar el año la fase de presente.	Créditos = Número de días de duración del curso, incluidos festivos, vacaciones, etc.
2. Curso de presente, con perjuicio del servicio y dedicación exclusiva, que no implique la pérdida del destino.	No pérdida del destino, aunque sobrepase el año la duración.	Créditos = Número de días lectivos de duración del curso (sin festivos, vacaciones, etc.)
3. Curso de presente, compatible con el servicio.	Se realiza compatibilizándolo con el servicio o actividad diaria.	Créditos = Número de días lectivos divididos por tres (3).
4. Curso por correspondencia o períodos de correspondencia de cursos de presente.	Sin la presencia física durante el mismo y desde el puesto de trabajo.	Créditos = Número de días divididos por cinco (5).

## ANEXO II

### Idiomas

#### 0. Valoración

El valor de esta Sección será la suma de todos los puntos obtenidos por cada uno de los niveles de idioma acreditados.

Cuando se realice un curso para obtener la titulación de un idioma se valorará solamente el nivel obtenido, dentro de esta Sección y no en la Sección Cursos.

#### 1. Puntuación

S.L.P. 5.5.5.5: 10 puntos.

S.L.P. 4.4.4.4. o domina: 8 puntos.

S.L.P. 3.3.3.3. o posee: 6 puntos.

S.L.P. 2.2.2.2. o conoce: 4 puntos.

Para los demás niveles intermedios y por cada unidad de nivel acreditado 0,5 puntos.

## ANEXO III

### Títulos civiles

#### 0. Valoración

La misma titulación civil tendrá igual número de créditos para todos los evaluados que la ostenten, dentro del mismo ciclo de evaluación.

Sólo se valorarán las titulaciones homologadas por el Ministerio de Educación y Cultura, en base a los créditos otorgados oficialmente.

No se valorarán las titulaciones ya puntuadas en la sección de cursos.

#### 1. Puntuación

Para el cómputo total de créditos se tendrá en cuenta, para cada evaluado, los dos de mayor número de créditos, los dos siguientes al 50 por 100 y el resto al 10 por 100.

Seguidamente se obtendrá la puntuación de cada miembro del conjunto a evaluar, multiplicando el número de créditos respectivo, por el cociente de dividir 10 por el mayor número de créditos alcanzado entre los evaluados.

Una vez realizado lo anterior, la junta de clasificación podrá otorgar, de medio en medio punto, hasta un máximo de 5 puntos más de los obtenidos tras la reducción anterior el valor asignado a cada evaluado, en función del tipo de estudios, relación con la profesión, beneficio reportado al Cuerpo por la obtención de la titulación, aplicación de ésta en destinos, tiempo en obtenerla, fecha de obtención y de baremación, etc, de acuerdo con la tabla que figura a continuación.

#### Conceptos de libre apreciación del tribunal dentro de «Títulos civiles»

Concepto	Puntuación	Observaciones
Tipo de titulación.	Entre 0 y 0,5.	Se valorará la relación y posible aprovechamiento de los conocimientos otorgados por la titulación para mejorar el desempeño genérico de la profesión.
Expediente académico.	Entre 0 y 0,5.	Se valorará el expediente académico obtenido en las asignaturas que configuran la titulación. Se otorgará este plus cuando el expediente en cuestión sea significativamente bueno.
Tiempo para obtenerla.	Entre 0 y 0,5.	Como norma general, se recurrirá a valorar este apartado cuando la titulación se haya conseguido en los mismos años académicos que configuren el programa.
Empleo de obtención.	Entre 0 y 0,5.	Este apartado se activará cuando al menos existan dos empleos de diferencia entre el de obtención de la titulación y el de evaluación.
Fecha baremación.	Entre 0 y 0,5.	Este apartado se activará cuando al menos hayan transcurrido cinco años desde la obtención de la titulación y la fecha de baremación.
Beneficio para cuerpo.	Entre 0 y 0,5.	Se tendrá en cuenta cuando el Cuerpo haya obtenido un beneficio claro de la Titulación (Abogado sustituto, profesor de la materia en que se está Titulado, trabajo en laboratorio y otros casos que se puedan presentar).
Aplicación en destinos.	Entre 0 y 2.	Cuando la titulación haya representado un destino, se valorará con 0,5 puntos cada año o fracción del mismo en el destino, hasta un máximo de 2 puntos. Circunstancia que deberá probar el interesado.

## ANEXO IV

### Destinos

#### 0. Valoración

Los destinos se valorarán según lo contenido en este anexo. No obstante se observaran, además, las siguientes normas:

Durante el tiempo de realización de cualquier curso oficial designado por la Guardia Civil y que implique la pérdida del destino, se valorará como tiempo de destino en Enseñanza.

En situaciones distintas de activo, siempre que se contabilice el tiempo de servicios efectivos, se valorará a 0,15 puntos por mes. En los demás casos no se valorará.

#### 1. Puntuación

En cada destino se tendrán en cuenta cuatro aspectos, de cuya suma se obtendrá el valor a aplicar por cada mes completo de permanencia en el mismo.

En el caso de duda a la hora de aplicar un apartado o subapartado concreto será la propia Junta quien decida, pudiendo llegarse a oficiar al interesado para que aporte documentación capaz de aclarar las posibles dudas.

Para garantizar la objetividad del proceso, cuando varios evaluados presenten idénticos destinos, se calculará la puntuación mensual para uno y se aplicará para el resto.

Con carácter indicativo se tendrán en consideración las siguientes aclaraciones generales:

Se considerarán de la Zona sólo las Unidades de su Plana Mayor (Secretaría y PLM, incluidas Secciones, P.J., S.I.G.C., Fiscal), quedando fuera las Unidades de Tráfico, UHEL, GRS que se considerarán como del resto (Comandancias) aunque dependan directamente del JEZO.

El concepto operativa, referido al tipo de Unidad, se entiende como las unidades encargadas de ejecutar directamente las misiones definidas en el apartado cuarto de la Orden y que lleven consigo actuaciones fuera de las propias dependencias y relacionadas con los ciudadanos.

El concepto mando, vinculado al cargo de la persona, implica responsabilidades derivadas con respecto a sus subordinados, sobre los que ejerce autoridad directa y única; por lo que requiere que el cargo se corresponda con la jefatura de una de las denominaciones organizativas y en todos los casos en que el destino figure Mando.

#### Método valoración destinos

Aspecto	Apartado	Subapartado	Puntuación/mes
A) Tipo vacante.	1. Libre designación.		0,06
	2. Concurso de méritos.		0,07
	3. Antigüedad.		0,04
B) Sede de la vacante.	Organización periférica.	Zona (plm).	0,04
		Comandancia.	0,06
	Dirección General/Órgano Central.	Gabinete, Secretaría o E.M. de Subdirección y Secretaría Despacho.	0,05
		Jefaturas y subordinados, Servicios y similares.	0,04
	Fuera de organización.	Casa Real.	0,06
		Presidencia de Gobierno, Ministerio del Interior y Secretaría de Estado de Seguridad.	0,05
		Ministerios y órganos dependientes de éstos o autónomos.	0,04
C) Unidad destino.	Operativa.	Organismos Internacionales.	0,03
		Otros Cuerpos de Seguridad y Defensa, Embajadas y otros.	0,03
	Apoyo directo al Mando.	Sólo Subdirecciones y Jefaturas de Comandancia y Unidades similares.	0,10
	Enseñanza.	Docencia superior.	0,10
		Resto docencia.	0,08
Administración, Técnica, Burocrática, Logística.	Otras actividades.	0,07	
D) Cargo de la persona.	Mando.		0,12
	Ejecutivo.		0,10

Cuando el cargo desempeñado sea alguno de los que se recogen a continuación, la puntuación por cada mes correspondiente al concepto de «Mando», recogido en el Aspecto D) «Cargo de la persona» será de 0,2 puntos:

- Jefe de Zona/Comandancia.
- Jefe de Comandancia y Jefe de Sector de Tráfico.
- Jefe de Compañía Territorial y Jefe de Subsector de Tráfico.
- Comandante de Puesto y Jefe de Destacamento de Tráfico.

Igualmente, recibirán esta misma valoración quienes hubiesen desempeñado el cargo de Jefe de Línea hasta la supresión de dicho tipo de Unidad.

## **ANEXO V**

### **Recompensas**

#### **0. Valoración**

La puntuación de esta Sección, sin perjuicio de una aplicación posterior del coeficiente corrector al que se alude en el Apéndice de esta Orden Ministerial, será la resultante de la suma de las puntuaciones individuales asignadas a cada una de las recompensas.

A efectos de valoración, únicamente serán computadas aquellas recompensas oficiales que hayan sido concedidas, a título individual, por una autoridad pública, nacional o extranjera y cuya concesión esté regulada por disposiciones normativas de rango no inferior a Orden Ministerial o equivalente.

Asimismo serán computadas las recompensas oficiales concedidas, a título individual, en virtud de las disposiciones normativas que las regulen, por las autoridades competentes de las siguientes Organizaciones Internacionales:

- Organización de Naciones Unidas.
- Unión Europea.
- Consejo de Europa.
- Organización para la Seguridad y Cooperación en Europa.
- Organización del Tratado del Atlántico Norte.

Cuando se trate de recompensas extranjeras será requisito para que pueda ser computada, la existencia previa de autorización de su uso en el uniforme reglamentario, concedida por la autoridad nacional facultada para ello.

Si existiesen dudas sobre el cumplimiento de los requisitos mencionados en los párrafos anteriores, la Secretaría Permanente para la Evaluación y Clasificación (SEPEC) o el propio órgano de evaluación, podrá requerir al interesado para que acredite dichos extremos.

En el cálculo de la puntuación final de este elemento se contabilizarán todas las recompensas recibidas que reúnan los requisitos establecidos a efectos de valoración, salvo en las recompensas extranjeras y civiles que, cumpliendo dichos requisitos, se computarán, en total, un máximo de cuatro.

Las recompensas extranjeras y civiles que no se hayan computado se incluirán en la Sección 2.ª «Méritos» de la rúbrica «Otros méritos y aptitudes», a efecto de ser tenidas en cuenta, en su caso, por los órganos de evaluación, siempre que tengan carácter oficial y sobre ellas exista autorización previa para su uso en el uniforme reglamentario.

#### **1. Puntuación recompensas nacionales**

##### **1.1 Recompensas policiales:**

- Orden del Mérito de la Guardia Civil. Cruz de oro: 20.
- Orden del Mérito de la Guardia Civil. Distintivo rojo: 15.
- Orden del Mérito de la Guardia Civil. Cruz de Plata: 8.
- Orden del Mérito de la Guardia Civil. Distintivo Blanco: 6.
- Medalla de Oro al Mérito Policial: 15.
- Medalla de Plata al Mérito Policial: 10.

- Cruz al Mérito Policial con distintivo Rojo: 7.
- Cruz al Mérito Policial con distintivo Blanco: 5.
- Condecoración policial extranjera: 4.
- Felicitación con anotación en la Hoja de Servicios: 0,5.

**1.2 Recompensas militares:**

Las recompensas militares, tanto nacionales como extranjeras, serán las que aparecen recogidas en la normativa específica en la que el Ministerio de Defensa establece el procedimiento y las normas objetivas de valoración, de aplicación en los procesos de evaluación del personal militar profesional. Su valoración será la otorgada en dicha normativa.

**1.3 Recompensas civiles:**

- Grandes Cruces: 4.
- Gran Oficial, Comendador y Encomiendas: 3.
- Oficial: 2.
- Otras condecoraciones civiles nacionales o extranjeras: 1.

**1.4 Recompensas civiles de interés profesional:**

- Condecoración al Mérito de la Seguridad Vial: 3,5.
- Condecoración al Mérito de la Protección Civil: 3,5.

**ANEXO VI**

**Baremos y fórmulas**

**1. Baremación ponderada**

De conformidad con lo previsto en el apartado sexto de las presentes normas, la fórmula a utilizar en las evaluaciones en los Sistemas de ascenso por selección y elección y en la selección para asistencia a los cursos de capacitación, será la suma de los elementos de valoración multiplicados cada uno de ellos por los coeficientes señalados en el cuadro que sigue:

Elementos de valoración	Ascenso elección			Ascenso selección			Cursos capacitación		
	E.S.	E.E.	E.Su.	E.S.	E.E.	E.Su.	E.S.	E.E.	E.Su.
Cualidades de carácter profesional	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Cualidades personales	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Prestigio profesional	3	3	3	2	2	2	1	1	1
Méritos	2	2	2	1	1	1	2	2	2
Aptitudes	2	2	2	1	1	1	2	2	2
Expediente académico	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Cursos	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Idiomas	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Títulos civiles	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Destinos	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Recompensas	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Correctivos	-	-	-	-	-	-	-	-	-

E.S.: Escala Superior.

E.E.: Escala Ejecutiva.

E.Su.: Escala de Suboficiales.

**2. Fórmula de corrección de la retroactividad de la norma**

En los ascensos por selección, el puesto final alcanzado (Pf) será el resultante de considerar la suma de los puntos obtenidos por selección (ps) y de los obtenidos por antigüedad (pa), de acuerdo con las fórmulas:

$$ps = \frac{(N + 1 - N_s) A_n}{N}$$

y

$$pa = \frac{(N + 1 - Na) Aa}{N}$$

Siendo:

N: El número de componentes a reordenar.

Ns: El número de orden obtenido por cada uno en la selección efectuada.

Na: El número de orden de cada uno por antigüedad.

An: El número de años de vigencia de la norma de selección.

Aa: El número de años transcurridos desde la obtención del empleo anterior al actual hasta que la norma entró en vigor.

Lógicamente, la suma  $An + Aa$  es el número de años acumulados entre el empleo anterior y el actual.

Este texto consolidado no tiene valor jurídico.  
Más información en [info@boe.es](mailto:info@boe.es)