

## 6.4 Capacitación:

Unidad de valuación (moneda):

Descripción	Monto

Subtotal

## 6.5 Misceláneos:

Unidad de valuación (moneda):

Descripción	Monto

Subtotal

Total

	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre
<b>Resultado 1</b>												
Actividad 1.1												
Actividad 1.2												
<b>Resultado 2</b>												
Actividad 2.1												
Actividad 2.2												
Actividad 2.3												
<b>Resultado 3</b>												
Actividad 3.1												
Actividad 3.2												
<b>Resultado 4</b>												
Actividad 4.2												
Actividad 4.2												

El presente Manual Operativo entró en vigor, junto con el Convenio, de forma general el 4 de diciembre de 1996 y para España el 11 de marzo de 1997.

Lo que se hace público para conocimiento general. Madrid, 22 de julio de 1997.—El Secretario general técnico, Julio Núñez Montesinos.

## MINISTERIO DE DEFENSA

**20259** 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.

La Ley 28/1994, de 18 de octubre, por la que se completa el régimen del personal del Cuerpo de la Guardia Civil, dispone en su artículo 1 que el régimen del personal del Cuerpo de la Guardia Civil es el establecido en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad; en la Ley 17/1989, de 19 de julio, Reguladora del Régimen del Personal Militar Profesional; en la Ley Orgánica 11/1991, de 17 de junio, del Régimen Disciplinario de la Guardia Civil, y en la propia Ley 28/1994.

La citada Ley 28/1994 dedica el artículo 7 a los ascensos de la Escala Básica de Cabos y Guardias, la disposición adicional segunda equipara las Escalas Ejecutiva y de Suboficiales a las Escalas Medias y Básicas de los Cuerpos Militares respectivamente y la disposición transitoria sexta al régimen transitorio general.

En consecuencia, el sistema de ascensos del personal de la Guardia Civil, y por tanto el de evaluaciones y clasificaciones, debe ajustarse al general establecido en la Ley 17/1989, sin perjuicio de la observancia de los principios de objetividad, igualdad de oportunidades, mérito y capacidad indicados en el artículo 6 de la Ley Orgánica 2/1986.

Al ser dos aspectos íntimamente relacionados, parece oportuno recoger en un solo Reglamento tanto la normativa sobre evaluaciones y clasificaciones, como lo relacionado con ascensos y que hasta ahora se encontraba dispersa en distintas disposiciones para cada una de las Escalas.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Defensa, previo informe del Ministro del Interior, de acuerdo con el dictamen del Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 12 de septiembre de 1997,

## DISPONGO:

Artículo único.

Se aprueba el Reglamento General de evaluación, clasificaciones y ascensos del personal del Cuerpo de la Guardia Civil, cuyo texto se inserta a continuación:

Disposición derogatoria primera.

Quedan derogadas, a tenor de lo establecido en el apartado 2 de la disposición derogatoria de la Ley 17/1989, de 19 de julio, y en lo que al Cuerpo de la Guardia Civil se refiere, las siguientes disposiciones:

a) Ley 44/1977, de 8 de junio, de modificación de las condiciones de ascenso de los Suboficiales del Ejército de Tierra.

b) Ley 48/1981, de 21 de diciembre, de clasificación de mandos y regulación de ascensos en régimen ordinario para los militares de carrera del Ejército de Tierra.

Disposición derogatoria segunda.

Igualmente quedan derogados:

a) Real Decreto 1369/1985, de 12 de agosto, sobre clasificación y calificación de los mandos pertenecientes al Cuerpo de la Guardia Civil.

b) Real Decreto 193/1988, de 4 de marzo, por el que se modifican determinados aspectos del Real Decreto 1369/1985.

c) Real Decreto 768/1993, de 21 de mayo, por el que se regula con carácter transitorio el sistema de ascensos en el Cuerpo de la Guardia Civil.

Disposición derogatoria tercera.

La Orden de 25 de noviembre de 1985, por la que se aprueba el Reglamento para la Clasificación de Mandos de la Guardia Civil, seguirá en vigor en lo que no se oponga al presente Real Decreto; las disposiciones de desarrollo del mismo la derogarán de forma expresa.

Disposición derogatoria cuarta.

Quedan derogadas las restantes disposiciones de igual o inferior rango que se opongan al contenido del presente Real Decreto.

Disposición final primera.

En el plazo máximo de un año, a partir de la entrada en vigor del presente Real Decreto, 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.

Disposición final segunda.

Se autoriza a los Ministros de Defensa y del Interior, en el ámbito de sus respectivas competencias, para dictar separadamente o proponer conjuntamente cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo del presente Real Decreto.

Disposición final tercera.

Este Real Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid a 15 de septiembre de 1997.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Defensa,  
EDUARDO SERRA REXACH

## REGLAMENTO GENERAL DE EVALUACIONES, CLASIFICACIONES Y ASCENSOS DEL PERSONAL DE LA GUARDIA CIVIL

### TÍTULO PRELIMINAR

#### Artículo 1. Definiciones.

A efectos de lo establecido en el presente Reglamento, se entenderá como:

a) Antigüedad en el empleo: el tiempo transcurrido desde la fecha que se determine en la resolución por la que se confiere el empleo; de no especificarse aquella se entenderá como tal la de la firma de la citada resolución. Cuando por aplicación de la legislación en vigor se modifique la posición del interesado en el escalafón, se le asignará la antigüedad de aquel que le preceda en la nueva.

b) Tiempo de servicios efectivos: el tiempo transcurrido en la situación de servicio activo, conforme a

lo establecido en el Real Decreto 1429/1997, de 15 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento General de adquisición y pérdida de la condición de militar de carrera del Cuerpo de la Guardia Civil y de situaciones administrativas de dicho personal. El tiempo de servicios efectivos en un empleo es el transcurrido en la precitada situación en el empleo que se considere.

También tendrá la consideración de tiempo de servicios efectivos el transcurrido en la situación de servicios especiales, en la de disponible durante un período máximo de seis meses y durante el primer año de permanencia en la situación de excedencia voluntaria para atender al cuidado de cada hijo, así como el transcurrido en situación de suspenso de funciones en la forma establecida en el citado Real Decreto y el transcurrido por el personal militar de carrera de la Guardia Civil en los Centros de Formación para acceder a cualquier Escala por el procedimiento de ingreso directo.

c) Tiempo de mando o desempeño de determinadas funciones: el tiempo de permanencia en destinos de mando o funciones propias de cada Escala y empleo que forme parte de las condiciones generales para el ascenso.

d) Orden de escalafón: es el orden en que figuran relacionados en el escalafón de su respectiva Escala los militares de carrera de la Guardia Civil.

e) Orden de clasificación: el orden resultante de las evaluaciones en todos aquellos casos en que se requiera una reordenación de los evaluados.

f) Ciclo de evaluación: período de tiempo durante el cual surte efecto una evaluación para el ascenso.

g) Zonas del escalafón: serán en cada Escala, la parte del escalafón de cada empleo que contiene aquellos que van a ser evaluados para el ascenso por los sistemas de elección, selección y antigüedad en un determinado ciclo.

h) Cursos de capacitación: aquellos que capacitan para el desempeño de los cometidos de determinadas categorías o empleos.

i) Condiciones generales para el ascenso: tiempo de servicios efectivos en un empleo, y de mando o de desempeño de determinadas funciones, que se establece como condición mínima requerida para el ascenso al empleo superior.

j) Condiciones particulares para el ascenso: las que se establecen con carácter específico para determinados empleos y Escalas.

k) Facultades profesionales: conjunto de conocimientos, aptitudes y cualidades que capacitan para el adecuado desempeño de la actividad profesional.

l) Condiciones psicofísicas: conjunto de aptitudes y cualidades psicofísicas que se requieren para la permanencia en el servicio y la ocupación de determinados destinos.

m) Normas objetivas de valoración: son 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, que estarán inspirados en los principios de objetividad, igualdad de oportunidades, mérito y capacidad, contendrán factores determinantes de la entidad relativa de cada uno de los elementos de valoración. De su aplicación se deducirá el resultado de la evaluación.

n) Promoción: en cada Escala se entenderá como promoción el conjunto de miembros que han adquirido el primer empleo en una misma fecha, o que aun siendo

distinta, superen el plan de estudios dentro de las convocatorias asignadas al mismo.

Se considerarán miembros de una promoción a los que, como consecuencia de la legislación vigente, queden escalafonados entre los componentes de la misma.

## TÍTULO I

### Evaluaciones y clasificaciones

#### CAPÍTULO I

##### Normas generales

#### Artículo 2. Finalidad de las evaluaciones.

Los componentes del Cuerpo de la Guardia Civil serán evaluados para determinar:

- La aptitud para el ascenso al empleo superior, excepto para los ascensos a Cabo y Cabo 1.º, que se regirá por lo establecido en el artículo 28 del presente Reglamento.
- La selección de un número limitado de asistentes a determinados cursos de capacitación.
- La asignación de mandos y otros destinos de especial responsabilidad o cualificación.
- La insuficiencia de facultades profesionales.
- La insuficiencia de condiciones psicofísicas.

#### Artículo 3. Evaluaciones para el ascenso al empleo superior.

1. Las evaluaciones para el ascenso por el sistema de elección tienen por objeto determinar el orden de clasificación de todos los evaluados, en función de su idoneidad para el desempeño de los cometidos asignados al empleo superior y de los méritos y aptitudes acreditados.

2. Las evaluaciones para el ascenso por el sistema de selección tienen por objeto determinar la aptitud o no aptitud de los evaluados para el ascenso y, entre los aptos, su ordenación, que reflejará las condiciones de prelación e idoneidad para el desempeño del empleo superior.

3. Las evaluaciones para el ascenso por el sistema de antigüedad tienen por objeto determinar la aptitud o no aptitud para el ascenso, sin que como consecuencia de las mismas se deriven modificaciones en el orden de escalafón.

#### Artículo 4. Evaluaciones para la selección de asistentes a determinados cursos de capacitación.

Las evaluaciones para la selección de concurrentes a los cursos de capacitación para el desempeño de los cometidos de la categoría de Oficiales Generales y de los empleos de Teniente Coronel de la Escala Ejecutiva y de Suboficial Mayor de la Escala de Suboficiales, tienen por objeto seleccionar a los mismos en función de su idoneidad, méritos y aptitudes acreditados.

#### Artículo 5. Evaluaciones para la asignación de mandos y otros destinos de especial responsabilidad o cualificación.

Las evaluaciones para la asignación de mandos y otros destinos de especial responsabilidad o cualificación tienen por objeto determinar la idoneidad de los interesados para desempeñar los mismos y, en su caso, la correspondiente clasificación.

#### Artículo 6. Evaluaciones para determinar la insuficiencia de facultades profesionales.

Las evaluaciones para comprobar si existe insuficiencia de facultades profesionales, basadas en el estudio del expediente que a tal fin se instruya, tienen por objeto determinar la aptitud para el servicio del interesado y, en su caso, su pase a la situación de reserva.

#### Artículo 7. Evaluaciones para determinar la insuficiencia de condiciones psicofísicas.

Las evaluaciones para determinar la insuficiencia de condiciones psicofísicas basadas en los cuadros de insuficiencia de tales condiciones, requerirán la apreciación de los Tribunales competentes y darán lugar a la determinación de la aptitud para el servicio del interesado y, en su caso, la limitación para ocupar determinados destinos o su pase a retiro.

Reglamentariamente se determinarán los cuadros de insuficiencia de condiciones psicofísicas, los Tribunales competentes, los procedimientos de actuación en esta materia, y la periodicidad mínima de las evaluaciones en los supuestos en que sea necesaria.

#### CAPÍTULO II

##### Órganos de evaluación

#### Artículo 8. Órganos de evaluación y funciones.

1. Las evaluaciones se efectuarán por los órganos de evaluación atendiendo a las normas objetivas de valoración.

2. Son órganos de evaluación:

a) El Consejo Superior de la Guardia Civil, a quien corresponden las evaluaciones para el ascenso al empleo de General de Brigada o que afecten a Oficiales Generales.

b) La Junta de Evaluación de carácter permanente: Se constituirá con objeto de proceder a las evaluaciones para determinar lo dispuesto en los párrafos c) y d) del artículo 2 del presente Reglamento, excepto en lo que se refiera a Oficiales Generales.

El Presidente será un General de División en activo de la Guardia Civil. Estará constituida por un número de Vocales permanentes no inferior a tres y un número variable de Vocales eventuales que se designarán en función de la finalidad de la evaluación y del número de miembros a evaluar, procurándose que el cómputo de Vocales represente al máximo a los Órganos, Unidades y Servicios del Cuerpo. En todo caso, el número total de Vocales será siempre par.

El Presidente nombrará un Secretario de la Junta, elegido entre los destinados en la Secretaría Permanente para la Evaluación y Clasificación, que se contempla en el artículo 11 del presente Reglamento. El Secretario tendrá como misión la de canalizar el apoyo de la Secretaría a la labor que desarrolle la Junta.

c) Las Juntas de Evaluación de carácter eventual se constituirán con objeto de proceder a las evaluaciones para determinar lo dispuesto en los párrafos a) y b) del artículo 2 del presente Reglamento, excepto para el ascenso a General de Brigada o que afecte a Oficiales Generales. El número máximo de estas Juntas será de una por empleo y su composición se regirá por los siguientes criterios:

1.º El Presidente pertenecerá siempre a la Escala Superior.

2.º El número de Vocales no será superior a ocho ni inferior a cuatro y deberá ser siempre par. El más moderno de ellos será el Secretario de la Junta. Podrán designarse hasta tres Vocales suplentes para sustituir a los titulares por cualquier causa.

3.º Como mínimo habrá un Vocal de la misma Escala que la de los miembros a evaluar.

4.º Todos los Vocales tendrán mayor empleo o antigüedad que los evaluados y ninguno podrá ser más antiguo que el Presidente.

3. El Director general de la Guardia Civil determinará en lo no previsto en el presente artículo la composición de las respectivas Juntas, nombrará a sus componentes y ordenará la publicación de éstos en el «Boletín Oficial de la Guardia Civil» y en lo que se refiere a las Juntas de carácter eventual podrá delegar en el Subdirector general de Personal.

#### Artículo 9. Normas de funcionamiento de los órganos de evaluación.

1. Las Juntas de Evaluación, tanto las de carácter permanente como las de carácter eventual, podrán actuar en Pleno o en Comisión. Sus acuerdos serán adoptados siempre en Pleno y por mayoría absoluta, a cuyo efecto el Presidente no tendrá voto de calidad.

El Presidente tendrá como función propia la de asegurar el cumplimiento de las normas, velando muy especialmente por la aplicación de criterios objetivos. Asimismo, determinará la composición de las Comisiones.

Para la constitución de una Comisión, se requerirá, al menos, un tercio de los componentes del órgano de evaluación.

La convocatoria del Pleno corresponderá al Presidente y deberá ser notificada, en unión del orden del día, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

De cada sesión en que el órgano de evaluación actúe se levantará acta que contendrá la indicación de las personas que hayan intervenido, así como las circunstancias de lugar y tiempo en que se ha celebrado, los puntos principales de la deliberación, la forma y resultado de la votación y el contenido de los acuerdos.

Los miembros de un órgano de evaluación podrán hacer constar en acta su voto particular contrario al acuerdo adoptado, especificando los motivos que lo justifiquen.

Las actas serán firmadas por el Secretario con el visto bueno del Presidente y, en su caso, por los Vocales que hayan emitido voto particular contrario al acuerdo adoptado.

2. En lo no previsto en el apartado anterior, será aplicable el capítulo II del Título II, Órganos colegiados de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

#### Artículo 10. Abstención y recusación.

1. Los designados para formar parte de una Junta de Evaluación en quienes concurren alguna de las circunstancias señaladas en el artículo 28 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, lo comunicarán a la Secretaría Permanente para la Evaluación y Clasificación, quien lo elevará para resolución al Subdirector general de Personal.

La apreciación de la existencia de la causa de la abstención podrá dar origen a la revocación de la designación correspondiente o, en caso de evaluación para el ascenso por antigüedad, a la simple ausencia del designado en el momento de la evaluación de aquel con el

que existe la causa de la abstención. Si la causa de abstención recayese en el Presidente de la Junta, la resolución deberá adoptarse por el Director general de la Guardia Civil, quien designará, en su caso, el nuevo Presidente.

2. En las mismas circunstancias podrá promoverse recusación en cualquier momento del proceso de evaluación, con sujeción al procedimiento y con los efectos previstos en el artículo 29 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

#### Artículo 11. Secretaría Permanente para la Evaluación y Clasificación.

1. En la Subdirección General de Personal de la Guardia Civil existirá una Secretaría Permanente para la Evaluación y Clasificación (SEPEC) con la misión de facilitar la labor de los órganos de evaluación, para lo cual aportará la documentación de los miembros a evaluar y adoptará las medidas necesarias para el buen fin de la evaluación, y para el mantenimiento, custodia y reserva de los documentos.

2. Serán cometidos de la Secretaría Permanente para la Evaluación y Clasificación:

a) Iniciar los procesos necesarios para la actuación de los órganos de evaluación.

b) Redactar las convocatorias.

c) Proponer al Subdirector general de Personal la distribución numérica de Vocales entre Escalas de los distintos órganos de evaluación.

d) Tramitar la publicación de la composición de los órganos de evaluación en el «Boletín Oficial de la Guardia Civil».

e) Solicitar, en su caso, de los órganos que procedan, con la antelación necesaria, la documentación de los miembros a evaluar, incluida la complementaria que aporten los interesados.

f) Recopilar los documentos anteriores y preparar éstos para su utilización por los órganos de evaluación.

g) Apoyar a los órganos de evaluación durante su actuación.

h) Remitir los resultados definitivos de las evaluaciones y clasificaciones a la Subdirección General de Personal.

i) Redactar y proporcionar a la Subdirección General de Personal los informes sobre los recursos que se interpongan como consecuencia de las evaluaciones.

### CAPÍTULO III

#### Regulación de las evaluaciones

#### Artículo 12. Ciclos de evaluación.

1. Las evaluaciones para el ascenso se realizarán periódicamente y surtirán efecto durante un período de tiempo denominado ciclo de evaluación, que normalmente será de un año y comenzará el 1 de julio.

2. Las evaluaciones correspondientes a un ciclo se realizarán durante los tres meses anteriores a su comienzo, debiendo constituirse los órganos de evaluación con antelación suficiente para que puedan concluir el proceso de evaluación y, en su caso, clasificación, dentro del período indicado y sus resultados surtan efectos al inicio del ciclo.

3. Se considera como fecha de clasificación la de inicio del ciclo de evaluación correspondiente.

**Artículo 13. Número de evaluaciones.**

El número máximo de ciclos en que se puede ser evaluado para el ascenso por elección no podrá ser superior a tres.

**Artículo 14. Evaluaciones extraordinarias.**

1. Cuando concurriese alguna circunstancia debidamente probada que aconseje evaluar de nuevo al afectado, el Director general de la Guardia Civil dispondrá la evaluación extraordinaria. La resolución por la que se acuerde una evaluación extraordinaria deberá ser motivada.

2. El Ministro de Defensa, a propuesta del Director general de la Guardia Civil, determinará la evaluación extraordinaria de una determinada zona del escalafón cuando el número de vacantes producidas en un ciclo exceda de las previstas y lleve consigo la necesidad de contar con un mayor número de evaluados.

**Artículo 15. Previsión de vacantes para el ascenso.**

1. Las vacantes correspondientes a cada ciclo de evaluación serán las que se prevea vayan a producirse de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 85 de la Ley 17/1989.

2. Como base para la revisión de vacantes que se puedan producir en el ciclo de evaluación que permita la determinación de las zonas de escalafón, se tendrá en cuenta, entre otros, los siguientes datos:

a) Propuestas de convocatorias de ingreso por promoción interna a las distintas Escalas para la determinación de las vacantes que se puedan producir por esta causa en las de origen.

b) Cupos previstos de pase a la situación de reserva.

c) Media de los datos estadísticos de los cinco últimos años en cuanto a pase a las situaciones que originen vacantes para el ascenso, fallecimientos o pérdida de la condición de Guardia civil.

d) Ascensos previstos al empleo inmediato superior.

**Artículo 16. Determinación de zonas del escalafón.**

El Director general de la Guardia Civil, al menos cuatro meses antes del comienzo de cada ciclo, propondrá al Ministro de Defensa las zonas de los escalafones para las evaluaciones. Para la determinación de las zonas se atenderá a los siguientes criterios:

a) Para las evaluaciones para el ascenso por el sistema de elección, se determinarán en función del número de vacantes previstas para el ciclo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 91 de la Ley 17/1989, de forma que queden incluidos todos los que reúnan o puedan reunir durante el ciclo de evaluación las condiciones generales y particulares para el ascenso. No obstante lo anterior, el Ministro de Defensa, a propuesta del Director general de la Guardia Civil, podrá limitar el número de los evaluados a una cifra que, como mínimo, sea tres veces la de las vacantes previstas para el ciclo.

b) Para las evaluaciones para el ascenso por el sistema de selección, se determinarán mediante la aplicación de un coeficiente en cada Escala y empleo al número de vacantes previstas para el ciclo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 92 de la Ley 17/1989, de modo que cada promoción pueda ser evaluada con la anterior o anteriores, a fin de que todos sus componentes tengan la oportunidad de ascender por el orden de clasificación, adelantando puestos en el escalafón de origen.

c) Para las evaluaciones para el ascenso por el sistema de antigüedad, se determinarán de manera que se garantice la cobertura de las vacantes previstas en el ciclo. En caso necesario, se podrá evaluar a los que puedan reunir las condiciones para el ascenso durante el ciclo de evaluación a fin de garantizar la citada cobertura.

**Artículo 17. Evaluaciones para el ascenso.**

1. Las evaluaciones para el ascenso por elección especificarán, motivándolas, las condiciones de prelación e idoneidad para el desempeño del empleo superior de todos los evaluados y, en consecuencia, el orden de clasificación.

En el caso de ascenso a General de Brigada, serán realizadas por el Consejo Superior de la Guardia Civil y elevadas al Ministro de Defensa por el Director general de la Guardia Civil, quien añadirá su propio informe.

En los ascensos a Teniente Coronel de la Escala Ejecutiva y Suboficial Mayor de la Escala de Suboficiales, serán realizados por las Juntas de Evaluación y, una vez informada por el Consejo Superior, elevada al Director general de la Guardia Civil.

2. Las evaluaciones para el ascenso por selección y antigüedad especificarán, motivándolas, la aptitud o no aptitud para el ascenso y, cuando se trate de ascensos por selección, las condiciones de prelación e idoneidad para el desempeño del empleo superior que determinarán en consecuencia, la ordenación de los evaluados.

Las evaluaciones para el ascenso por selección, una vez informadas por el Consejo Superior, serán elevadas al Director general de la Guardia Civil, quien, teniendo en cuenta además su propia valoración, las presentará al Ministro de Defensa para su aprobación definitiva.

La declaración de aptitud en el sistema de antigüedad se efectuará directamente por el Director general de la Guardia Civil.

**Artículo 18. Evaluaciones para cursos de capacitación.**

1. Las evaluaciones para determinar quiénes deben ser seleccionados para asistir a los cursos de capacitación para el desempeño de los cometidos de la categoría de Oficiales Generales y de los empleos de Teniente Coronel de la Escala Ejecutiva y Suboficial Mayor de la de Suboficiales se llevarán a cabo normalmente en la misma reunión por la Junta de Evaluación que realice las correspondientes al ascenso a los empleos de Coronel, Comandante y Subteniente, respectivamente.

2. El número de evaluados a este fin y el de asistentes al curso será fijado previamente por el Ministro de Defensa, a propuesta del Director general de la Guardia Civil.

3. La relación de los propuestos se presentará al Director general de la Guardia Civil, el cual, una vez informada por el Consejo Superior de la Guardia Civil y teniendo en cuenta su propia valoración, la elevará al Ministro de Defensa, que aprobará con carácter definitivo quiénes deben asistir a los cursos citados.

**Artículo 19. Mandos y destinos que requieren evaluación previa.**

1. El Ministro del Interior, a propuesta del Director general de la Guardia Civil, determinará los mandos y otros destinos para los que se requiera una evaluación previa a la asignación.

2. Para proceder a la evaluación de los destinables, se reunirá, en el momento en que se requiera, la Junta de Evaluación a que se refiere el artículo 8.2.b) del presente Reglamento. El resultado será remitido a la autoridad competente para efectuar los destinos objeto de evaluación.

## TÍTULO II

### Ascensos

#### CAPÍTULO I

#### Condiciones para el ascenso

##### Artículo 20. Régimen de ascensos.

Los ascensos al empleo inmediato superior se producirán siempre que se reúnan las condiciones generales y particulares de los artículos siguientes y con ocasión de vacante en la Escala correspondiente.

##### Artículo 21. Condiciones generales.

Para el ascenso a cualquier empleo de la Guardia Civil, es preceptivo tener cumplidas las siguientes condiciones generales:

- Los tiempos mínimos de servicios efectivos que se señalan en el artículo 23.
- Los tiempos mínimos de mando o función que se señalan en el artículo 24.
- Haber sido evaluado de acuerdo con lo dispuesto en el presente Reglamento, excepto para el ascenso al empleo de General de División, y declarado apto para el ascenso cuando éste se deba producir por los sistemas de selección o de antigüedad.

##### Artículo 22. Condiciones particulares.

1. Para el ascenso a los empleos de General de Brigada y Comandante de la Escala Superior, Teniente Coronel de la Escala Ejecutiva y Suboficial Mayor de la Escala de Suboficiales, es preceptivo realizar los cursos de capacitación que contempla el artículo 27 del presente Reglamento.

2. Para el ascenso al empleo de Cabo de la Escala Básica de Cabos y Guardias, es preceptivo haber superado el concurso-oposición y el curso de aptitud a que se refiere el artículo 28.

##### Artículo 23. Tiempos mínimos de servicios efectivos.

Los tiempos mínimos de servicios efectivos que se exigen en cada empleo para el ascenso al inmediato superior, según las diferentes Escalas, son:

Escala	Años
<b>Escala Superior:</b>	
Teniente .....	3
Capitán .....	6
Comandante .....	5
Teniente Coronel .....	4
Coronel .....	2
<b>Escala Ejecutiva:</b>	
Alférez .....	3
Teniente .....	8

Escala	Años
Capitán .....	7
Comandante .....	4
<b>Escala de Suboficiales:</b>	
Sargento .....	6
Sargento 1.º .....	5
Brigada .....	6
Subteniente .....	5
<b>Escala Básica de Cabos y Guardias:</b>	
Guardia .....	1
Cabo .....	1

##### Artículo 24. Tiempos de mando o función.

1. Para ascender al empleo inmediato superior, será necesario haber cumplido los tiempos mínimos de mando o función, que para las siguientes Escalas se disponen a continuación:

Escala	Años
<b>Escala Superior:</b>	
Teniente .....	3
Capitán .....	4
Comandante .....	3
Teniente Coronel .....	2
<b>Escala Ejecutiva:</b>	
Alférez .....	3
Teniente .....	5
Capitán .....	4
Comandante .....	2
<b>Escala de Suboficiales:</b>	
Sargento .....	4
Sargento 1.º .....	3
Brigada .....	3
Subteniente .....	2

2. De este tiempo deberá cumplirse, en los destinos y empleos que en su caso determine el Director general de la Guardia Civil, un tiempo mínimo de mando de un año.

3. Con carácter general, se aplicarán los siguientes criterios:

a) En el cómputo de los tiempos mínimos de mando o función establecidos, podrá admitirse una tolerancia para su cumplimiento de treinta días por año, así como la correspondiente parte proporcional por fracción de año.

b) La supresión de cualquier puesto orgánico en unidad, centro u organismo donde se cumplieran tiempos de mando o función, supondrá para el interesado que lo ocupara la consideración de haber cumplido el tiempo mínimo exigido en el empleo o Escala, siempre que haya transcurrido los dos tercios de dicho tiempo.

##### Artículo 25. Determinación de la aptitud para el ascenso.

1. Las evaluaciones para el ascenso, tanto por el sistema de selección como por el de antigüedad, darán origen en primer lugar a la declaración de aptitud o no aptitud de los evaluados.

2. El Director general de la Guardia Civil someterá al Ministro de Defensa para su aprobación las propuestas individualizadas de no aptitud para el ascenso en ambos sistemas. Una vez aprobadas, se comunicará a los no aptos la resolución recaída, que en todo caso habrá de ser motivada y con expresión de los recursos correspondientes.

3. La declaración de no aptitud por primera vez para el ascenso supondrá para el afectado la imposibilidad de obtenerlo durante el ciclo de evaluación.

4. Durante el período comprendido entre la fecha de la clasificación y el momento del ascenso, si concurre alguna circunstancia debidamente probada que aconseje una nueva valoración de alguno de los clasificados, se llevará a cabo una evaluación extraordinaria que dejará en suspenso el resultado de la anterior. De producirse una declaración de no aptitud, anulará la anterior evaluación e impedirá el ascenso del afectado o afectados durante el resto del ciclo.

#### Artículo 26. Declaración definitiva de no aptitud para el ascenso.

1. Cuando se produzca por segunda vez una declaración de no aptitud para el ascenso, el Director general, con el informe del Consejo Superior de la Guardia Civil, elevará propuesta motivada al Ministro de Defensa para la declaración definitiva de no aptitud para el ascenso y, caso de ser aprobada, ordenará la iniciación de un expediente para determinar si existe insuficiencia de facultades profesionales a efectos del pase a la situación de reserva.

A tal fin, se constituirá una Junta de Evaluación específica, cuyas conclusiones serán elevadas al Director general de la Guardia Civil, el cual, previo informe del Consejo Superior de la Guardia Civil, presentará al Ministro de Defensa la propuesta de resolución que proceda.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, quienes sean declarados no aptos para el ascenso con carácter definitivo no serán evaluados para el ascenso en lo sucesivo y pasarán a la situación de reserva en el momento en que concurran en los mismos las circunstancias previstas en el artículo 103.1.c) de la Ley 17/1989, de 19 de julio.

3. El militar de carrera que al corresponderle pasar a la situación de reserva no cuente con veinte años de servicios efectivos desde la adquisición de tal condición, pasará directamente a la situación de retiro.

#### Artículo 27. Cursos de capacitación.

1. Para poder ascender a los empleos de General de Brigada y Comandante de la Escala Superior, Teniente Coronel de la Escala Ejecutiva y Suboficial Mayor de la Escala de Suboficiales, es preceptivo haber realizado el curso de capacitación respectivo para el desempeño de los cometidos de la categoría o empleo superior.

A la finalización de cada curso, los centros docentes militares emitirán una conceptualización de cada uno de los asistentes, que formará parte del expediente académico.

2. Para ser convocados a los anteriores cursos de capacitación, es necesario encontrarse en alguna de las siguientes situaciones administrativas:

- Servicio activo.
- Disponible.
- Servicios especiales.
- Primer año de excedencia voluntaria, cuando el pase a esta situación se haya concedido para atender al cuidado de un hijo.

3. Curso de capacitación para el ascenso al empleo de Comandante de la Escala Superior.

a) La convocatoria de los cursos tendrá carácter general.

b) Los componentes de una misma promoción deberán ser convocados a un mismo curso, al que asistirán obligatoriamente de no darse alguna de las circunstancias que se contemplan en los apartados siguientes.

c) Aplazamiento:

Los convocados al curso de capacitación, así como los que los estén realizando, podrán solicitar aplazamiento por dos veces, por razones personales, debiendo acompañar a la solicitud la documentación justificativa.

El Director general de la Guardia Civil podrá adelantar o aplazar la asistencia al curso por necesidades excepcionales del servicio, siempre que el aplazamiento no suponga retraso en la fecha prevista para el ascenso del interesado.

d) Baja:

1.º Serán motivo de baja en el curso con opción a una nueva convocatoria:

1.ª Pase a alguna de las situaciones administrativas no incluidas en el apartado 2 de este artículo, excepto reserva.

2.ª Faltas de asistencia por motivos justificados en un porcentaje superior al que en cada convocatoria se determine a este efecto.

2.º Serán motivo de baja en el curso sin opción a una nueva convocatoria:

1.ª Pase a la situación de reserva.

2.ª Faltas de asistencia sin motivo justificado en un porcentaje superior al que en cada convocatoria se determine a este efecto.

3.ª A petición propia.

4.ª Pérdida de la condición de militar de carrera.

e) Renuncias: los Capitanes que habiendo sido convocados al curso de capacitación soliciten la renuncia al mismo, perderán el derecho a ser convocados nuevamente.

4. Cursos de capacitación para el ascenso a los empleos de General de Brigada, Teniente Coronel de la Escala Ejecutiva y Suboficial Mayor de la Escala de Suboficiales.

a) La convocatoria de los cursos respectivos tendrán carácter limitado. Los asistentes serán seleccionados mediante los sistemas de evaluación regulados en el artículo 18 del presente Reglamento.

b) Aplazamiento: los convocados a estos cursos, así como los que los estén realizando, podrán solicitar aplazamiento por dos veces, por razones personales, debiendo acompañar a la solicitud la documentación justificativa.

c) Baja:

1.º Se causará baja en el curso, con opción a una nueva convocatoria en caso de ser nuevamente seleccionado, por alguna de las siguientes circunstancias:

1.ª Pase a alguna de las situaciones administrativas no incluidas en el apartado 2 de este artículo, excepto reserva.

2.ª Faltas de asistencia por motivos justificados en un porcentaje superior al que en cada convocatoria se determine a este efecto.

2.º Se causará baja en el curso, sin opción a una nueva convocatoria, por alguna de las siguientes circunstancias:

- 1.º Pase a la situación de reserva.
- 2.º Faltas de asistencia sin motivo justificado en un porcentaje superior al que en cada convocatoria se determine a este efecto.
- 3.º A petición propia.
- 4.º Pérdida de la condición de militar de carrera.

d) Renuncia: en caso de renunciar al curso, no se podrá optar de nuevo a él.

#### Artículo 28. *Ascenso a Cabo.*

1. Podrán ser convocados a la prueba selectiva y curso de aptitud para el ascenso a Cabo los Guardias civiles que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Haber cumplido un año de servicios efectivos en la Guardia Civil.
- b) No cumplir ni haber cumplido dentro del año de la convocatoria como máximo la edad de treinta y seis años.
- c) Encontrarse en alguna de las situaciones administrativas que recoge el artículo 27.2.
- d) No hallarse sujeto a procedimiento judicial ni expediente disciplinario o gubernativo, ni tener anotadas en su documentación militar sanciones disciplinarias por faltas graves o muy graves.
- e) No haber sido eliminado en dos convocatorias para ascenso a Cabo.

2. El sistema de selección serán el concurso-oposición.

3. Las bases de la convocatoria, aprobadas conjuntamente por los Ministros de Defensa y del Interior, determinarán los requisitos y circunstancias de carácter general aplicables al concurso-oposición y al curso de aptitud.

4. El ascenso a Cabo se producirá con ocasión de vacante, teniendo en cuenta, a efectos de escalafonamiento, el orden resultante de las puntuaciones obtenidas en el concurso-oposición y el curso de aptitud.

5. Los Cabos de la Guardia Civil ascenderán a Cabo 1.º con ocasión de vacante, por antigüedad, al cumplir un año de servicios efectivos como tales.

## CAPÍTULO II

### Regulación de los ascensos

#### Artículo 29. *Ordenación para el ascenso.*

1. Para el sistema de ascenso por elección, el Director general de la Guardia Civil elevará al Ministro de Defensa la propuesta de orden de clasificación resultante de la evaluación para el ascenso a General de Brigada, acompañada de su propio informe. Asimismo, elevará las propuestas de ascenso a Teniente Coronel de la Escala Ejecutiva y Suboficial Mayor de la Escala de Suboficiales según el orden de clasificación resultante de las evaluaciones para el ascenso.

2. Para el sistema de ascenso por selección, el Director general de la Guardia Civil elevará al Ministro de Defensa el orden de clasificación resultante de las evaluaciones, al que unirá la propuesta del número de vacantes a cubrir por orden de clasificación en cada Escala y empleo, dentro de los porcentajes establecidos en el artículo 82 de la Ley 17/1989. Aprobado por el Ministro

de Defensa el ordenamiento definitivo, se publicará en el «Boletín Oficial de la Guardia Civil» la relación de los que deban ascender por orden de clasificación.

3. El ascenso por el sistema de antigüedad se producirá por orden de escalafón de los declarados aptos para el ascenso.

#### Artículo 30. *Adjudicación de las vacantes y concesión de los ascensos.*

1. Las vacantes que se den al ascenso en los empleos de Oficial General serán determinadas por el Gobierno a propuesta conjunta de los Ministros de Defensa y del Interior. Los ascensos serán conferidos por Real Decreto acordado en Consejo de Ministros a propuesta del Ministro de Defensa.

A tal efecto, el Director general de la Guardia Civil elevará informe propuesta al Ministro de Defensa, teniendo en cuenta la evaluación efectuada por el Consejo Superior en el caso de ascenso al empleo de General de Brigada.

2. Las vacantes que se den al ascenso en los empleos de Teniente Coronel de la Escala Ejecutiva y Suboficial Mayor de la de Suboficiales serán determinadas por el Ministro de Defensa con la conformidad del Ministro del Interior, a propuesta del Director general de la Guardia Civil. Los ascensos serán conferidos por el Ministro de Defensa o por la autoridad en quien delegue.

3. Los ascensos por el sistema de selección se darán en el momento en que se produzcan las correspondientes vacantes y serán conferidos por el Director general de la Guardia Civil, en el orden aprobado por el Ministro de Defensa para el ascenso por orden de clasificación. Los demás ascensos se producirán a continuación siguiendo el orden del escalafón.

4. Las vacantes en los empleos a los que corresponde el ascenso por antigüedad se darán en el momento en que se produzcan y los ascensos serán conferidos por el Director general de la Guardia Civil siguiendo el orden del escalafón.

5. Si al corresponder un ascenso, el interesado no reuniera todas las condiciones exigidas para el mismo, no ascenderá hasta tenerlas cumplidas.

Cuando la falta de condiciones se haya producido por razones de enfermedad o como consecuencia de haber permanecido prisionero o desaparecido en el caso de que del expediente se dedujeran razones justificadas de la ausencia o en situación de suspenso de funciones cuando el regreso a la situación de disponible o de servicio activo sea consecuencia de sentencia absoluta, sobreseimiento del procedimiento o terminación del expediente gubernativo sin declaración de responsabilidad, el afectado recuperará su puesto en el escalafón en el momento del ascenso y se le asignará la antigüedad que le corresponda a aquel que le precedía en el escalafón, antes de concurrir en el interesado las mencionadas causas.

Cuando la falta de condiciones sea debida a cualquier otra causa, el puesto en el escalafón que se le asigne en el nuevo empleo será el que le corresponda en el momento de producirse el ascenso.

6. Los excedentes que se deriven de la reincorporación a las situaciones de servicio activo y disponible de los que se encuentren en las de servicios especiales, excedencia voluntaria o suspenso de empleo, así como los que se deriven de la aplicación del apartado anterior, se eliminarán progresivamente, para lo que se dará al ascenso las tres primeras vacantes de cada cuatro que se produzcan, amortizándose la cuarta.



Quando los Oficiales Generales cesen en los cargos a los que se refiere el artículo 6.2 de la Ley 28/1994, el exceso que se produzca se amortizará con ocasión de la primera vacante.

#### Artículo 31. *Fecha de antigüedad en el empleo.*

1. La fecha de antigüedad con que se conferirá un empleo será la del día siguiente a aquel en que se produzca la vacante que origine el ascenso, salvo en los supuestos especiales que se regulan en los restantes apartados de este artículo.

Quando se produzca una vacante, se considerará como fecha de la misma la del día que surta efectos el acto administrativo que la ocasionó. Cuando dicha vacante dé lugar a ascensos en los empleos inferiores, la fecha de antigüedad con que se conferirán los nuevos empleos será la misma para todos ellos y corresponderá a la del día siguiente a aquel en que se produjo la vacante que originó el ascenso al primero de todos ellos.

2. La fecha de antigüedad con que se confiere un empleo de Oficial General será la que acuerde el Consejo de Ministros.

3. Cuando una vacante no pueda cubrirse por no existir personal que reúna las condiciones para el ascenso, se cubrirá posteriormente en cuanto haya personal que las reúna. Todo ello sin perjuicio de dar al ascenso la vacante que se hubiera producido en el empleo inferior, de no existir la anterior circunstancia.

El exceso de plantilla en un determinado empleo, que pueda crearse por este motivo, será amortizado con los primeros ascensos que se produzcan al empleo superior.

4. En el caso de que, por cualquier causa, al producirse la vacante no se siga de forma inmediata el ascenso, cuando con posterioridad se alcance éste, podrá asignarse como fecha de antigüedad en el nuevo empleo la del día siguiente al de producirse la vacante en que debió haberse ascendido, siempre que las causas del retraso sean ajenas al afectado. En este caso, la resolución de ascenso fijará también la fecha en que deben comenzar los efectos económicos. En caso contrario, la fecha de antigüedad en el nuevo empleo será la correspondiente al día en que se cumplan las condiciones para el ascenso.

5. Cuando se produzca más de una vacante en la misma fecha, el orden de escalafonamiento en el nuevo empleo será el mismo que en el de procedencia en los ascensos por antigüedad, y el derivado de la clasificación en los que correspondan por el sistema de selección. La fecha de antigüedad en el empleo será en este caso la misma para todos los ascendidos.

#### Artículo 32. *Efectos administrativos.*

El ascenso surtirá efectos administrativos a partir de la fecha de antigüedad conferida al mismo, con excepción de las retribuciones, que comenzarán a percibirse de acuerdo con lo que dispongan las normas vigentes sobre esta materia.

### TÍTULO III

#### Recursos

#### Artículo 33. *Fin de la vía administrativa.*

Las resoluciones del Ministro de Defensa, del Ministro del Interior del Director general de la Guardia Civil pondrán fin a la vía administrativa.

#### Disposición adicional primera. *Ciclos de evaluación.*

El Ministro de Defensa, a propuesta del Director general de la Guardia Civil, podrá modificar la duración y la fecha de inicio de los ciclos de evaluación de conformidad con lo previsto en el artículo 89.3 de la Ley 17/1989.

#### Disposición adicional segunda. *Pérdida de puesto en el escalafón.*

La pérdida de puestos en el escalafón, producida con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto por aplicación de la normativa anterior, será definitiva. Esta norma será de aplicación igualmente a quienes no hubieran obtenido un ascenso a empleos para los que con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 28/1994 se exigía la superación de un curso, aunque tal exigencia haya sido posteriormente eliminada.

#### Disposición transitoria primera. *Evaluaciones.*

Los ascensos por elección a los empleos de Teniente Coronel de la Escala Ejecutiva y Suboficial Mayor de la Escala de Suboficiales, así como los ascensos por selección, se iniciarán una vez se hayan efectuado las correspondientes evaluaciones.

En tanto no se determinen las normas objetivas de valoración, los ascensos se producirán por aplicación de las normas de evaluación existentes.

#### Disposición transitoria segunda. *Tiempos de servicios efectivos y de mando o función.*

Los tiempos mínimos de servicios efectivos y de mando o función que se exigen para el ascenso al empleo inmediato superior no serán de aplicación para el primer ascenso que a cada uno le corresponda a partir de la entrada en vigor del presente Real Decreto, rigiendo aquellos que disponía la legislación anterior en los casos en que se derive beneficio para el interesado.

#### Disposición transitoria tercera. *Insuficiencia psicofísica.*

Hasta tanto no se determinen los cuadros de insuficiencia de condiciones psicofísicas, los Tribunales competentes, los procedimientos de actuación en la materia y la periodicidad mínima de las evaluaciones en los supuestos en que sea necesaria, continuará siendo de aplicación la Orden del Ministro de Defensa 7/1987, de 29 de enero, a efectos de la limitación para ocupar determinados destinos o del pase a retiro por pérdida de condiciones psicofísicas.

Los dictámenes médicos serán remitidos a la Junta de Evaluación de carácter permanente o al Consejo Superior cuando afecte a Oficiales Generales, que elevarán el expediente al Director general de la Guardia Civil, quien propondrá al Ministro de Defensa la resolución que proceda.

#### Disposición transitoria cuarta. *Vacantes para el ascenso.*

Para el ascenso a los empleos de las distintas Escalas, el Ministro de Defensa, a propuesta del Director general de la Guardia Civil, podrá fijar las vacantes que anualmente deban darse al ascenso de forma progresiva en cada empleo hasta alcanzar los efectivos asignados a cada uno de ellos.