

I. DISPOSICIONES GENERALES

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA Y PARA LAS ADMINISTRACIONES TERRITORIALES

5862 *Real Decreto 512/2017, de 22 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de evaluaciones y ascensos del personal de la Guardia Civil.*

La Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil, establece en su artículo 52 que la carrera profesional de los guardias civiles se define por el ascenso a los sucesivos empleos, la ocupación de diferentes destinos y la progresiva capacitación para asumir puestos de mayor responsabilidad, combinando formación y experiencia profesional en el desempeño de los cometidos del Cuerpo, y en el ejercicio de las facultades de su escala.

Un aspecto de gran relevancia en la carrera profesional de los guardias civiles es el referente al régimen de ascensos que tiene por finalidad, de acuerdo con el artículo 62.1 de la Ley, asegurar que la Institución disponga, en los distintos empleos, de los profesionales con las competencias y experiencia adecuadas para conseguir su máxima efectividad, proporcionando oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional a sus miembros. Para ello, debe potenciar el mérito y la capacidad, e incentivar la preparación y dedicación profesional de los guardias civiles. Además, el ascenso a cualquier empleo, hasta el de general de brigada inclusive, está condicionado a una previa evaluación que determine la aptitud o no aptitud para el mismo y, en su caso, las condiciones de idoneidad y prelación que, basadas en el mérito y la capacidad, darán lugar a la correspondiente clasificación de los evaluados.

Al margen de la mencionada evaluación, previa a cualquier ascenso, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 59 de la propia Ley, los guardias civiles han de ser evaluados cuando sea preciso seleccionar a un número determinado de asistentes a aquellos cursos en que así se establezca, entre los que se encontrarán, en todo caso, los cursos de capacitación para el ascenso cuya superación es preceptiva para alcanzar los empleos de general de brigada, comandante, suboficial mayor y cabo mayor. Por último, y completando la tipología de evaluaciones que se definen en el citado artículo 59, también se realizarán evaluaciones específicas cuando sea necesario determinar si en algún guardia civil existe una insuficiencia en sus facultades profesionales o en sus condiciones psicofísicas, según lo previsto en los artículos 99 y 100 de la Ley.

Aspecto común a tener en cuenta en todas las evaluaciones que se realicen, según el artículo 60 de la propia Ley, es que se deberán analizar las circunstancias de los interesados en los aspectos de su personalidad, aptitudes, condiciones psicofísicas, así como la competencia y actuación en el ejercicio de su profesión, todo ello en la medida en que guarden relación con el objeto de cada evaluación.

En lo referente a las evaluaciones y el régimen de ascensos, la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, reserva al desarrollo reglamentario la composición, incompatibilidades y normas de funcionamiento de los órganos de evaluación; el tiempo mínimo en el empleo inferior necesario para el ascenso; el número máximo de ciclos en que se puede ser evaluado para el ascenso, así como el máximo y el mínimo de la relación entre el número de evaluados en cada ciclo y las vacantes previstas para cada empleo. En cuanto a las evaluaciones que no guardan relación con los ascensos, dicha Ley también reserva a su desarrollo reglamentario los procedimientos para la tramitación de expedientes de insuficiencia de facultades profesionales y de condiciones psicofísicas. Por último, la propia disposición final quinta de la Ley destaca como materia específica a desarrollar reglamentariamente la de evaluaciones y ascensos, en conjunto.

Por otra parte, la Ley introduce cambios esenciales en la regulación de la carrera profesional del guardia civil. En relación con las evaluaciones y el régimen de ascensos, sustituye el sistema de selección por el de clasificación, amplía los empleos a los que se asciende por elección y limita el de antigüedad al primer ascenso en las escalas de oficiales y de suboficiales.

La extensión de la aplicación del sistema de ascenso por elección al empleo de coronel posibilita que sean tenidas en cuenta las capacidades e idoneidad de los evaluados al objeto de seleccionar a aquéllos que ocuparán puestos de gran responsabilidad y nivel de decisión en la Guardia Civil. Por otra parte, la exigencia aumenta con la aplicación del sistema de clasificación, que vincula el orden de ascenso a determinados empleos al resultado de una evaluación en la que se valorarán los méritos, las aptitudes y el desempeño profesional.

En el ámbito de la enseñanza, las reformas introducidas por la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, suponen un avance en la integración del sistema de enseñanza de la Guardia Civil en el Sistema Educativo Español, al tiempo que incluye el cambio de escala como una de las modalidades del sistema de promoción profesional, permitiendo así el acceso a la escala de oficiales desde la de suboficiales, y la de cabos y guardias, cuando cumplan los requisitos establecidos en el artículo 34 de la Ley. Esta novedad, unida a la integración de las diferentes escalas de oficiales en una única, establecida en el artículo 16 de la Ley, supondrá reunir en un solo escalafón a guardias civiles con perfiles profesionales muy heterogéneos, con carreras y trayectorias diferentes, y que serán evaluados conjuntamente y en igualdad de condiciones.

Las importantes novedades expuestas, así como la necesaria actualización de diversos aspectos tendentes a aportar un mayor rigor y objetividad a las evaluaciones, determinan la necesidad del nuevo reglamento que se aprueba con el presente real decreto, respondiendo a la nueva realidad del modelo de carrera profesional en la Guardia Civil, y cumpliendo con el desarrollo normativo previsto en la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, en lo referente a evaluaciones y ascensos. Esta norma, por tanto, viene a sustituir y deroga expresamente al Reglamento de evaluaciones y ascensos del personal del Cuerpo de la Guardia Civil, aprobado por Real Decreto 1224/2006, de 27 de octubre, que, en desarrollo de la anterior Ley 42/1999, de 25 de noviembre, de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil, ha venido aplicándose.

El reglamento se estructura en cuatro capítulos. El capítulo I «Disposiciones Generales» contiene el objeto y el ámbito personal de aplicación del reglamento, así como las definiciones de los principales términos empleados en el articulado.

En el capítulo II «Evaluaciones» se expone la finalidad de las mismas y se establecen las líneas generales en cuanto a las normas a aplicar en cada una de ellas. Se concretan también aspectos relativos a la composición y funcionamiento de los órganos de evaluación, a los que se confiere un carácter permanente en aras de una mayor estabilidad en la aplicación de los criterios establecidos por este reglamento y sus normas de desarrollo.

El capítulo III «Régimen de ascensos» desarrolla los sistemas a aplicar y las condiciones necesarias para el ascenso a cada empleo, actualizando aspectos como las situaciones administrativas en las que es necesario encontrarse para ascender. También se dan normas para la previsión de vacantes para el ascenso, la determinación de las zonas de escalafón y para la realización de las evaluaciones para el ascenso, según el sistema que proceda aplicar para cada empleo. Se contemplan también en este capítulo las evaluaciones para la selección de asistentes a los cursos de capacitación para el ascenso, recogiendo las particularidades que la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, establece para la evaluación de quienes soliciten asistir al curso que da acceso al empleo de comandante, y que incluye la superación de una prueba como requisito previo a la evaluación. Para completar la regulación, se exponen de manera sistemática las causas, procedimientos y consecuencias de las renunciaciones y exclusiones a las evaluaciones para el ascenso y para la asistencia a los cursos de capacitación, así como lo concerniente a la declaración de no aptitud para el ascenso.

Por último, el capítulo IV recoge los recursos que pueden interponerse contra los actos y resoluciones que se adopten en aplicación del Reglamento, de acuerdo con el órgano o autoridad que tiene atribuida la competencia.

Distribuidas en varios artículos, y con la finalidad de garantizar que la carrera profesional de la mujer guardia civil no se vea afectada por las particularidades derivadas de la maternidad, se incluyen medidas de protección cuando se den situaciones de embarazo, parto, posparto y lactancia de un hijo menor de doce meses. Éstas consisten en la posibilidad de renunciar a las evaluaciones para el ascenso o para la asistencia a determinados cursos de capacitación, sin que sea tenida en cuenta en el cómputo del número máximo de ocasiones establecidas en los artículos 66.4 y 70.3 de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre; y de que el aplazamiento o la baja en un curso de capacitación por estas mismas circunstancias no implique la pérdida de puestos en el escalafón, al ser evaluada la afectada con el resto de concurrentes a la convocatoria al curso para el que había sido previamente seleccionada. Esta medida, además, se amplía al personal en el que concurren circunstancias extraordinarias, como necesidades del servicio, de forma excepcional, y debidamente motivadas y justificadas; o enfermedad grave que le impidan iniciar o continuar el curso.

Al final del real decreto se incluye una serie de disposiciones que facilitan la transición al régimen jurídico previsto en la nueva norma o que establecen normas reguladoras de situaciones como las relativas al régimen de ascensos de los componentes de las escalas declaradas a extinguir por la Ley 29/2014, de 28 de noviembre.

Por último, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 54 de la Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil, este real decreto ha sido sometido al informe del Consejo de la Guardia Civil.

En su virtud, a propuesta de los Ministros del Interior y de Defensa, con la aprobación previa del Ministro de Hacienda y Función Pública, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 19 de mayo de 2017,

DISPONGO:

Artículo único. *Aprobación del Reglamento.*

Se aprueba el «Reglamento de evaluaciones y ascensos del personal de la Guardia Civil», cuyo texto se incluye a continuación.

Disposición adicional única. *Empleos con carácter honorífico.*

1. La concesión de empleos con carácter honorífico se llevará a cabo de acuerdo con lo que se dispone en el artículo 20 de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil.

2. El Director General de la Guardia Civil podrá establecer el procedimiento para la tramitación de las correspondientes propuestas de concesión y el funcionamiento de las juntas de valoración que, a tal efecto, se constituyan.

Disposición transitoria primera. *Procedimiento y normas aplicables para la evaluación.*

1. Hasta que se aprueben las correspondientes órdenes ministeriales de desarrollo de este real decreto, seguirá siendo de aplicación, en lo que no se oponga al Reglamento, la Orden Ministerial de 2 de junio de 1999, por la que se establecen las Normas para la evaluación y clasificación del personal de la Guardia Civil.

2. En la aplicación de la orden ministerial citada en el apartado anterior, las normas y referencias aplicables al sistema de ascensos por selección se aplicarán al sistema de ascensos por clasificación, establecido en la Ley 29/2014, de 28 de noviembre.

Disposición transitoria segunda. *Expedientes de evaluaciones para determinar si existe insuficiencia de facultades profesionales o de condiciones psicofísicas.*

1. A los expedientes de evaluación para determinar si existe insuficiencia de facultades profesionales o de condiciones psicofísicas, que se hubieran iniciado con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto, les será de aplicación la normativa anterior vigente en esta materia.

2. En la instrucción de expedientes para determinar si existe insuficiencia de facultades profesionales, los informes personales cumplimentados en base a la Orden de 28 de mayo de 1997 por la que se establece el modelo de Informe Personal de Calificación para el Cuerpo de la Guardia Civil (IPEGUCI), solo podrán ser tenidos en cuenta para la incoación de los que tengan su origen en las circunstancias descritas en el artículo 8.3.a).

Disposición transitoria tercera. *Ascensos en las escalas a extinguir de la Ley 42/1999, de 25 de noviembre, de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil.*

1. Los componentes de las escalas de oficiales, facultativa superior y facultativa técnica de la Ley 42/1999, de 25 de noviembre, de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil, que a partir del 1 de julio de 2017 no se incorporen, por renuncia u otras causas, a la escala de oficiales definida en la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, permanecerán en sus escalas de origen, de acuerdo a lo que se establece en su disposición transitoria octava. Accederán a los sucesivos empleos de su escala aplicando las evaluaciones y las condiciones generales que se recogen en el Reglamento que aprueba este Real Decreto, así como mediante los sistemas de ascenso y condiciones específicas que se señalan en esta disposición.

2. Los ascensos en la escala facultativa superior de la Ley 42/1999, de 25 de noviembre, se producirán en la forma siguiente:

a) Al empleo de coronel se ascenderá por el sistema de elección, habiendo cumplido al menos cuatro años de tiempo de servicios en el empleo de teniente coronel y con ocasión de vacante en la plantilla correspondiente. Será también requisito para el ascenso la superación del curso de capacitación que a tal efecto se convoque, de acuerdo con lo que se establezca en la normativa que regule la ordenación de la enseñanza en la Guardia Civil.

b) Al empleo de teniente coronel se ascenderá por el sistema de clasificación, habiendo cumplido al menos tres años de tiempo de servicios en el empleo de comandante y con ocasión de vacante en la plantilla correspondiente.

c) Al empleo de comandante se ascenderá por el sistema de clasificación, habiendo cumplido al menos cinco años de tiempo de servicios en el empleo de capitán y con ocasión de vacante en la plantilla correspondiente.

d) Al empleo de capitán se ascenderá por el sistema de antigüedad, habiendo cumplido al menos tres años de tiempo de servicios en el empleo de teniente y con ocasión de vacante en la plantilla correspondiente.

3. Los ascensos en la escala de oficiales de la Ley 42/1999, de 25 de noviembre, se producirán en la forma siguiente:

a) Al empleo de teniente coronel se ascenderá por el sistema de elección, habiendo cumplido al menos tres años de tiempo de servicios en el empleo de comandante y con ocasión de vacante en la plantilla correspondiente. Será también requisito para el ascenso la superación del curso de capacitación que a tal efecto se convoque, de acuerdo con lo que se establezca en la normativa que regule la ordenación de la enseñanza en la Guardia Civil.

b) Al empleo de comandante se ascenderá por el sistema de clasificación, habiendo cumplido al menos cinco años de tiempo de servicios en el empleo de capitán y con ocasión de vacante en la plantilla correspondiente.

c) Al empleo de capitán se ascenderá por el sistema de antigüedad, habiendo cumplido al menos cinco años de tiempo de servicios en el empleo de teniente y con ocasión de vacante en la plantilla correspondiente.

d) Al empleo de teniente se ascenderá por el sistema de antigüedad al cumplir tres años de tiempo de servicios en el empleo de alférez. No obstante, si correspondiera el ascenso en fecha posterior a aquélla en que lo obtengan los que ingresen por promoción profesional en la escala de oficiales, ascenderán a dicho empleo con fecha de antigüedad inmediatamente anterior a la de aquéllos, sin que les sea de aplicación el cumplimiento del tiempo mínimo de servicios en el empleo.

4. Los ascensos en la escala facultativa técnica de la Ley 42/1999, de 25 de noviembre, se producirán en la forma siguiente:

a) Al empleo de teniente coronel se ascenderá por el sistema de elección, habiendo cumplido al menos cinco años de tiempo de servicios en el empleo de comandante y con ocasión de vacante en la plantilla correspondiente. Será también requisito para el ascenso la superación del curso de capacitación que a tal efecto se convoque, de acuerdo con lo que se establezca en la normativa que regule la ordenación de la enseñanza en la Guardia Civil.

b) Al empleo de comandante se ascenderá por el sistema de clasificación, habiendo cumplido al menos cinco años de tiempo de servicios en el empleo de capitán y con ocasión de vacante en la plantilla correspondiente.

c) Al empleo de capitán se ascenderá por el sistema de antigüedad, habiendo cumplido al menos cinco años de tiempo de servicios en el empleo de teniente y con ocasión de vacante en la plantilla correspondiente.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

1. Queda derogado el Reglamento de evaluaciones y ascensos del personal del Cuerpo de la Guardia Civil, aprobado por el Real Decreto 1224/2006, de 27 de octubre.

2. Asimismo, quedan derogadas aquellas disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo dispuesto en este real decreto.

Disposición final primera. *Título competencial.*

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en los artículos 149.1.4.^ª y 149.1.29.^ª de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de Defensa y Fuerzas Armadas, y de Seguridad Pública, respectivamente.

Disposición final segunda. *Facultad de desarrollo.*

Se autoriza a los Ministros de Defensa y del Interior para proponer conjuntamente cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de este real decreto.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

1. Este real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2. El régimen de ascensos previsto en el capítulo III del Reglamento será de aplicación a aquéllos que se produzcan a partir del 1 de julio de 2017, y a las evaluaciones que previamente se realicen para esos ascensos. Afectará, igualmente, a la selección de asistentes a los cursos de capacitación para el ascenso cuya fecha de inicio sea posterior a la indicada en este apartado.

Dado en Madrid, el 22 de mayo de 2017.

FELIPE R.

La Vicepresidenta del Gobierno y Ministra de la Presidencia
y para las Administraciones Territoriales,

SORAYA SÁENZ DE SANTAMARÍA ANTÓN

REGLAMENTO DE EVALUACIONES Y ASCENSOS DEL PERSONAL DE LA GUARDIA CIVIL

ÍNDICE

- Capítulo I. Disposiciones generales.
 - Artículo 1. Objeto.
 - Artículo 2. Ámbito personal de aplicación.
 - Artículo 3. Definiciones.
- Capítulo II. Evaluaciones.
 - Sección 1.^a Finalidad y normas generales de las evaluaciones.
 - Artículo 4. Finalidad de las evaluaciones.
 - Artículo 5. Normas generales para las evaluaciones.
 - Sección 2.^a Tipos de evaluaciones.
 - Artículo 6. Evaluaciones para el ascenso.
 - Artículo 7. Evaluaciones para la selección de asistentes a determinados cursos de perfeccionamiento y de altos estudios profesionales.
 - Artículo 8. Evaluaciones extraordinarias para determinar si existe insuficiencia de facultades profesionales.
 - Artículo 9. Evaluaciones extraordinarias para determinar si existe insuficiencia de condiciones psicofísicas.
 - Sección 3.^a Órganos de evaluación.
 - Artículo 10. Órganos de evaluación.
 - Artículo 11. Composición y funciones de los órganos de evaluación.
 - Artículo 12. Normas de funcionamiento de los órganos de evaluación.
 - Artículo 13. Abstención y recusación.
 - Artículo 14. Secretaría permanente para la evaluación y clasificación.
- Capítulo III. Régimen de ascensos.
 - Sección 1.^a Sistemas y condiciones para el ascenso.
 - Artículo 15. Finalidad del régimen de ascensos.
 - Artículo 16. Normas generales para el ascenso.
 - Artículo 17. Sistemas de ascenso.
 - Artículo 18. Condiciones para el ascenso.
 - Artículo 19. Vacantes para el ascenso.
 - Artículo 20. Concesión de los ascensos.
 - Artículo 21. Fecha de antigüedad en el empleo.
 - Artículo 22. Efectos administrativos de los ascensos.
 - Sección 2.^a Evaluaciones para el ascenso.
 - Artículo 23. Normas generales de las evaluaciones para el ascenso.
 - Artículo 24. Previsión de vacantes.
 - Artículo 25. Determinación de las zonas de escalafón.
 - Artículo 26. Evaluaciones para el ascenso por el sistema de elección.
 - Artículo 27. Evaluaciones para el ascenso por el sistema de clasificación.
 - Artículo 28. Evaluaciones para el ascenso por el sistema de antigüedad.
 - Artículo 29. Ascenso al empleo de cabo por el sistema de concurso-oposición.
 - Artículo 30. Renuncia a la evaluación.
 - Artículo 31. Exclusión de la evaluación.
 - Artículo 32. Declaración de no aptitud para el ascenso.

Sección 3.^a Evaluaciones para los cursos de capacitación para el ascenso.

Artículo 33. Normas generales de las evaluaciones para los cursos de capacitación.

Artículo 34. Evaluaciones para la selección de asistentes a los cursos de capacitación.

Artículo 35. Evaluaciones para el curso de capacitación para el ascenso a comandante.

Artículo 36. Renuncias a la evaluación para los cursos de capacitación.

Artículo 37. Exclusiones de la evaluación para los cursos de capacitación.

Artículo 38. Aplazamientos y bajas de los cursos de capacitación.

Capítulo IV. Recursos.

Artículo 39. Recursos.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

Este reglamento tiene por objeto establecer las normas generales para las evaluaciones que deban realizarse al personal del Cuerpo de la Guardia Civil, así como su régimen de ascensos.

Artículo 2. *Ámbito personal de aplicación.*

1. Este reglamento es de aplicación a los guardias civiles en los supuestos y condiciones que se establecen en los capítulos II y III.

2. La evaluación del desempeño de los guardias civiles se realizará a través de los informes personales de calificación previstos en el artículo 55 de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil, de acuerdo con la normativa que lo desarrolla, sin perjuicio de su utilización en los procesos de evaluación, conforme a lo previsto en este reglamento y las normas que regulen su desarrollo y aplicación.

Artículo 3. *Definiciones.*

A los efectos previstos en este reglamento, se establecen las siguientes definiciones:

a) Tiempo de servicios. Es el transcurrido en las situaciones siguientes:

1. Servicio activo, servicios especiales y excedencia por acceso directo como alumno de los centros docentes de formación de las Fuerzas Armadas o de la Guardia Civil.

2. Excedencia por cuidado de familiares, durante el primer año de cada periodo de excedencia; así como por razón de violencia de género o por la consideración de víctima del terrorismo, durante los seis primeros meses en estas situaciones; todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 90 de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre.

3. Suspensión de empleo y suspensión de funciones, cuando se den las circunstancias que se establecen, respectivamente, en los artículos 91.6 y 92.4, párrafos segundo y tercero, de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre.

b) Orden de clasificación. El resultante de las evaluaciones en todos aquellos procesos en que se requiera una reordenación de los evaluados.

c) Ciclo de ascensos. El período de tiempo durante el cual surte efecto una evaluación para el ascenso por los sistemas de clasificación y elección.

d) Antigüedad. En el primer empleo de una escala, es el tiempo transcurrido desde la fecha de su concesión; y en los sucesivos empleos, el transcurrido desde la fecha de la firma de la resolución por la que se concede el ascenso correspondiente, salvo que en ella se haga constar, a estos efectos, la fecha del día siguiente a aquél en que se produzca la vacante que origine el ascenso.

e) Escalafón. La ordenación de los guardias civiles según su escala de pertenencia y, en cada una de ellas, por empleos y antigüedad en los mismos. Esta ordenación sólo podrá alterarse por las incorporaciones a la escala correspondiente y por aplicación de los sistemas de ascenso, de la normativa sobre situaciones administrativas, o de las leyes penales militares, y las disciplinarias de la Guardia Civil y de las Fuerzas Armadas, en cuyo caso, al interesado se le asignará la fecha de antigüedad en el empleo que le corresponda o, en su caso, la de aquél que le preceda en la nueva posición.

f) Zona de escalafón. En cada escala, la parte del escalafón correspondiente a cada empleo que contiene a quienes pueden ser evaluados para el ascenso o para la selección de asistentes a determinados cursos de capacitación.

g) Facultades profesionales. El conjunto de conocimientos, aptitudes y cualidades que capacitan al guardia civil para el adecuado desempeño de su actividad profesional.

h) Condiciones psicofísicas. El conjunto de aptitudes y cualidades, psíquicas y físicas, que se requieren para el desempeño de cargos específicos, la ocupación de determinados destinos o la permanencia en el servicio.

i) 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 para cada evaluación, de acuerdo con la finalidad de la misma, a efectos de la valoración del desempeño profesional, el perfil académico, la trayectoria profesional y demás vicisitudes reflejadas en el historial de los evaluados que identifican su carrera profesional.

CAPÍTULO II

Evaluaciones

Sección 1.ª Finalidad y normas generales de las evaluaciones

Artículo 4. *Finalidad de las evaluaciones.*

Los guardias civiles serán evaluados con la finalidad de determinar:

- a) La aptitud para el ascenso al empleo superior.
- b) La selección de un número limitado de asistentes a determinados cursos de perfeccionamiento y de altos estudios profesionales.
- c) La insuficiencia de facultades profesionales.
- d) La insuficiencia de condiciones psicofísicas.

Artículo 5. *Normas generales para las evaluaciones.*

1. En cada evaluación se analizarán las circunstancias que concurren en los interesados en los aspectos que guarden relación con el objeto de la misma, y que se refieran a su personalidad, aptitudes, condiciones psicofísicas, y a la competencia y actuación en el ejercicio de su profesión, considerando, en todo caso, la siguiente documentación:

- a) El historial profesional de cada evaluado.
- b) La información complementaria aportada por el evaluado sobre su actuación profesional, cuando guarde relación con el objeto de la evaluación y no se encuentre reflejada en su historial profesional.
- c) Las certificaciones a que se refiere el artículo 54.2 de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre.
- d) Cualquier otro informe complementario que estime oportuno el órgano de evaluación, y especialmente aquellos que completen la información sobre la actuación profesional de los evaluados.

2. El Ministro de Defensa y el Ministro del Interior, de forma conjunta y a propuesta del Director General de la Guardia Civil, determinarán los méritos y aptitudes que, con

carácter general, deberán considerar los órganos de evaluación de acuerdo con la finalidad de ésta, así como los procedimientos y las normas objetivas de valoración a tener en cuenta en los procesos de evaluación.

Sección 2.ª Tipos de evaluaciones

Artículo 6. Evaluaciones para el ascenso.

Las evaluaciones para el ascenso tienen por objeto determinar la aptitud o la no aptitud para el mismo y, en su caso, las condiciones de idoneidad y prelación, basadas en el mérito y la capacidad, que darán lugar a las correspondientes clasificaciones de los evaluados. Estas evaluaciones se realizarán con arreglo a lo dispuesto en el capítulo III, sección 2.ª.

Artículo 7. Evaluaciones para la selección de asistentes a determinados cursos de perfeccionamiento y de altos estudios profesionales.

Atendiendo a la idoneidad, méritos y aptitudes acreditados por los evaluados, se realizarán evaluaciones para la selección de los asistentes, cuando deban serlo en un número limitado, a los cursos de perfeccionamiento y de altos estudios profesionales que se indican:

- a) Cursos de capacitación para el ascenso. Las evaluaciones se realizarán con arreglo a lo dispuesto en el capítulo III, sección 3.ª.
- b) Otros cursos de perfeccionamiento y de altos estudios profesionales, de acuerdo con lo que se determine en la normativa que regule la ordenación de la enseñanza en la Guardia Civil. Las evaluaciones se realizarán conforme a las normas generales establecidas en este reglamento, y las que se determinen en su desarrollo y aplicación.

Artículo 8. Evaluaciones extraordinarias para determinar si existe insuficiencia de facultades profesionales.

1. Las evaluaciones extraordinarias para determinar si existe insuficiencia de facultades profesionales tienen por finalidad comprobar la aptitud para el servicio del evaluado, de acuerdo con su escala y empleo y, en caso de que se aprecie insuficiencia, elevar propuesta para establecer en el evaluado una limitación para ocupar determinados destinos, o para acordar su pase a retiro.

2. Cuando sobre un evaluado recaiga una declaración definitiva de no aptitud para el ascenso, conforme a lo que se establece en los apartados 5 y 6 del artículo 32, el Director General de la Guardia Civil ordenará la incoación de un expediente para determinar si se aprecia en el afectado una insuficiencia de facultades profesionales.

3. El Director General de la Guardia Civil también podrá ordenar la incoación de un expediente, a efectos de determinar la aptitud para el servicio y, en su caso, establecer una limitación para ocupar determinados destinos o proponer el pase a retiro de aquel personal de la Guardia Civil en el que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Tener tres informes personales de carácter ordinario periódico, o de carácter extraordinario por discrepancia manifiesta del superior jerárquico con el resultado de la calificación provisional, en los que la calificación global sea negativa, en un periodo que abarque, como máximo, los cinco últimos años.
- b) Tener tres informes personales consecutivos de carácter ordinario periódico, o de carácter extraordinario por discrepancia manifiesta del superior jerárquico con el resultado de la calificación provisional, que tengan una puntuación negativa en el mismo concepto o competencia de carácter profesional, tras el proceso de la calificación final.

4. Los expedientes referidos en los apartados anteriores se iniciarán en el plazo máximo de dos meses, contados a partir de la fecha de la declaración definitiva de no aptitud para el ascenso; o de aquélla en que, establecida la calificación global, se ponga fin al proceso de cumplimentación del último informe personal; según sea la causa que motive su instrucción, de acuerdo con lo previsto en los apartados 2 y 3, respectivamente. El plazo máximo para la resolución del expediente y su notificación al interesado será de seis meses.

5. Una vez concluido el expediente correspondiente, el órgano de evaluación lo valorará y emitirá su informe, en el que habrá de pronunciarse acerca de los siguientes extremos:

- a) Si se aprecia o no insuficiencia de facultades profesionales en el evaluado.
- b) Si procede establecer limitaciones para la ocupación de aquellos destinos que se determinen, de acuerdo con lo previsto en el apartado 6.
- c) Si la insuficiencia apreciada es de tal entidad que determine proponer el pase a retiro del evaluado.

Una vez recibido el dictamen del órgano de evaluación, el Director General, previo informe del Consejo Superior de la Guardia Civil, propondrá al Ministro de Defensa la resolución que proceda.

En el caso de que el expediente se instruya a un miembro del Consejo de la Guardia Civil será preceptivo, además, el informe previo de este órgano, que se emitirá a continuación de la propuesta formulada por el órgano de evaluación.

6. Las incompatibilidades y limitaciones que se aprecien por los órganos de evaluación, a la vista de la resolución del expediente instruido, para ocupar determinados destinos por insuficiencia de facultades profesionales, estarán referidas a las restricciones contenidas, a estos efectos, en las relaciones de puestos orgánicos de las unidades de la estructura de la Guardia Civil y, en su caso, de aquellos órganos ajenos afectados, de acuerdo con las directrices que establezca el Ministro del Interior.

7. El Ministro de Defensa y el Ministro del Interior, conjuntamente, y a propuesta del Director General de la Guardia Civil, determinarán los elementos de valoración que habrán de tenerse en cuenta por los órganos de evaluación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5, así como los informes que a tal efecto consideren necesarios y que incluirán, en todo caso, el del superior jerárquico directo del evaluado en su destino actual o, en su defecto, en el último destino ocupado.

Artículo 9. *Evaluaciones extraordinarias para determinar si existe insuficiencia de condiciones psicofísicas.*

1. Las evaluaciones extraordinarias para determinar si existe insuficiencia de condiciones psicofísicas tienen por finalidad comprobar la aptitud para el servicio del evaluado en cuanto a las citadas condiciones y, en su caso, elevar propuesta para establecer en el evaluado una limitación para ocupar determinados destinos o acordar su pase a retiro.

2. Con la finalidad indicada en el apartado anterior, se iniciará un expediente para determinar si existe insuficiencia de condiciones psicofísicas a aquel personal de la Guardia Civil que así se establezca, como consecuencia de los reconocimientos médicos o de las pruebas psicológicas y físicas a las que se refiere el artículo 57 de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre; así como en los supuestos previstos en los artículos 98 y 101 de la citada ley.

3. En el expediente deberán constar los dictámenes de los órganos médicos competentes. Una vez concluido, el órgano de evaluación lo valorará y emitirá su informe, que elevará al Director General de la Guardia Civil, y en el que habrá de pronunciarse acerca de los siguientes extremos:

- a) Si se aprecia o no insuficiencia de condiciones psicofísicas en el evaluado.
- b) Si procede establecer limitaciones para la ocupación de aquellos destinos que se determinen, de acuerdo con lo previsto en el apartado 4.
- c) Si la insuficiencia apreciada es de tal entidad que determine proponer el pase a retiro del evaluado.

El Director General de la Guardia Civil, teniendo en cuenta todo lo anterior, propondrá al Ministro de Defensa la resolución que proceda.

4. Las incompatibilidades y limitaciones que se aprecien por los órganos de evaluación, a la vista de la resolución del expediente instruido, para la ocupación de determinados destinos por insuficiencia de condiciones psicofísicas, estarán referidas a las restricciones contenidas, a estos efectos, en las relaciones de puestos orgánicos de las unidades de la estructura de la Guardia Civil y, en su caso, de aquellos órganos ajenos afectados, de acuerdo con las directrices y la catalogación de limitaciones que establezca el Ministro del Interior.

5. Los procedimientos para la tramitación de estos expedientes y los cuadros de condiciones psicofísicas en que basarán sus dictámenes los órganos médicos competentes, se regirán por su normativa específica.

Sección 3.ª Órganos de evaluación

Artículo 10. Órganos de evaluación.

1. Los órganos de evaluación que se regulan en esta sección serán los encargados de realizar las evaluaciones previstas en este reglamento, según la finalidad de las mismas, y de acuerdo con las normas generales recogidas en el artículo 5, y la normativa de desarrollo y aplicación de este reglamento.

2. Son órganos de evaluación:

- a) El Consejo Superior de la Guardia Civil.
- b) Las juntas de evaluación para el ascenso, de las que se constituirá, como máximo, una por cada empleo y escala.
- c) Las juntas de evaluación para la selección de asistentes a determinados cursos de perfeccionamiento y de altos estudios profesionales, de las que se constituirá una por cada curso.
- d) La junta de evaluación para determinar la insuficiencia de facultades profesionales.
- e) La junta de evaluación para determinar la insuficiencia de condiciones psicofísicas.

3. Las juntas de evaluación referidas en el apartado anterior tendrán carácter permanente y se constituirán por la Subdirección General de Personal de la Guardia Civil.

Artículo 11. Composición y funciones de los órganos de evaluación.

1. El Consejo Superior de la Guardia Civil, con la composición que establece su normativa específica, realizará las evaluaciones para el ascenso a los empleos de general de brigada y de coronel, así como las que afecten a los oficiales generales. Será también competente para realizar la evaluación para seleccionar a los asistentes al curso de capacitación para el ascenso al empleo de general de brigada, de acuerdo a lo que se dispone en el artículo 34.1.

2. Las juntas de evaluación realizarán las evaluaciones no incluidas en el apartado anterior, según su finalidad específica. De acuerdo con lo dispuesto en los apartados siguientes, las juntas estarán compuestas, en todo caso, por guardias civiles en situación de servicio activo y con empleo superior al del personal a evaluar.

3. Las juntas de evaluación para el ascenso y las juntas para la selección de asistentes a determinados cursos de capacitación, serán presididas por oficiales generales u oficiales con empleo o antigüedad superior a los vocales de cada una de ellas.

Las juntas de evaluación para determinar la insuficiencia de facultades profesionales y la insuficiencia de condiciones psicofísicas, serán presididas cada una de ellas por un oficial general.

4. Cada una de las juntas de evaluación estará constituida, además del presidente, por un secretario y un número de vocales permanentes no inferior a cuatro. Igualmente contarán con un número variable de vocales eventuales, que serán designados en función de la finalidad de cada evaluación y del número de guardias civiles a evaluar. En todo

caso, el número total de vocales presentes en cada sesión será par, teniendo en cuenta que el cargo de secretario podrá recaer en uno de ellos, y su número máximo no excederá de diez. En el caso de que el cargo de Secretario no sea ejercido por alguno de los vocales actuará con voz y sin voto.

5. Se nombrarán suplentes del presidente, secretario y vocales de todas las juntas de evaluación, de modo que se aseguren su constitución y su adecuada continuidad.

6. Para agilizar su funcionamiento y facilitar la gestión, podrá hacerse coincidir, total o parcialmente, la composición de las juntas de evaluación para el ascenso y para la selección de asistentes a los cursos de capacitación para el ascenso que se refieran al mismo personal a evaluar, y que vayan a surtir efectos en el mismo ciclo de ascensos.

7. La composición de las juntas de evaluación responderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones debidamente justificadas.

8. El Director General de la Guardia Civil determinará la composición de las juntas de evaluación con sujeción a los apartados anteriores, nombrará a sus componentes y ordenará la publicación de las resoluciones correspondientes en el «Boletín Oficial de la Guardia Civil».

Artículo 12. *Normas de funcionamiento de los órganos de evaluación.*

1. El Consejo Superior de la Guardia Civil se regirá por su normativa específica.

2. Las juntas de evaluación actuarán en pleno y sus acuerdos serán adoptados por mayoría absoluta, a cuyo efecto el presidente no tendrá voto de calidad.

3. Corresponde al presidente la convocatoria de la junta, que deberá ser notificada a sus miembros, junto con el orden del día, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

El presidente asegurará el orden en las deliberaciones y el cumplimiento de las normas generales previstas en este reglamento, y aquellas otras que se establezcan para asegurar la aplicación de criterios objetivos a los elementos de valoración que se consideren.

4. El secretario tendrá como misión apoyar la labor que desarrolle la junta; y si su nombramiento recayese en un vocal, tendrá además derecho a voto. Levantará acta de cada sesión en que se reúna la junta de evaluación, que contendrá las circunstancias de lugar y tiempo en que se ha celebrado, el orden del día de la reunión, la relación de las personas que hayan intervenido, los puntos principales de la deliberación, la forma y resultado de la votación, y el contenido de los acuerdos. Aprobada el acta, será firmada por el secretario con el visto bueno del presidente, sin perjuicio de lo expuesto en el apartado siguiente.

5. Los vocales de las juntas de evaluación podrán emitir voto particular contrario al acuerdo o acuerdos adoptados, en cuyo caso, deberán especificar en el acta los motivos que lo justifiquen, debidamente documentados en la forma que se determine, y firmando a continuación.

6. En lo no previsto en esta Sección, será de aplicación la regulación de los órganos colegiados contenida en la Sección Tercera, Capítulo II, del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Artículo 13. *Abstención y recusación.*

1. Los designados para formar parte de una junta de evaluación en quienes concurra alguna causa de abstención, de acuerdo con lo previsto en el artículo 23 de Ley 40/2015, de 1 de octubre, lo comunicarán a la autoridad que los nombró, para la resolución que proceda.

La apreciación de la existencia de la causa de 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 aquél con el que exista la causa de abstención, de lo que se dejará constancia en el acta referida en el artículo 12.4.

2. Cuando se den las circunstancias previstas en el apartado anterior, también podrá promoverse recusación en cualquier momento del proceso de evaluación, con sujeción al procedimiento y con los efectos previstos en el artículo 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Artículo 14. *Secretaría permanente para la evaluación y clasificación.*

Los órganos de evaluación serán apoyados en su labor específica por la Secretaría permanente para la evaluación y clasificación (SEPEC), dependiente de la Subdirección General de Personal de la Guardia Civil, de acuerdo con las funciones que le sean asignadas.

CAPÍTULO III

Régimen de ascensos

Sección 1.^a Sistemas y condiciones para el ascenso

Artículo 15. *Finalidad del régimen de ascensos.*

1. La finalidad del régimen de ascensos es dotar a la Guardia Civil de los profesionales mejor capacitados en los diferentes empleos, adquiriendo las competencias y experiencia adecuadas para conseguir su máxima efectividad; al tiempo que se proporcionan oportunidades y expectativas de progreso en la carrera y la promoción profesional.

2. Como elemento definitorio de la carrera profesional, el régimen de ascensos debe incentivar la preparación y la dedicación profesional de los guardias civiles, de acuerdo con los principios de objetividad, igualdad de oportunidades, mérito y capacidad, a los que se refiere el artículo 6.1 de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Artículo 16. *Normas generales para el ascenso.*

Los guardias civiles ascenderán al empleo inmediato superior con ocasión de vacante en la escala correspondiente, mediante la aplicación de los sistemas de ascenso y siempre que reúnan las condiciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 17. *Sistemas de ascenso.*

1. Los ascensos a los diferentes empleos se producirán aplicando los siguientes sistemas:

- a) Elección.
- b) Clasificación.
- c) Concurso-oposición.
- d) Antigüedad.

2. El ascenso por el sistema de elección se concederá entre quienes resulten más capacitados e idóneos para acceder al empleo inmediato superior.

Se efectuarán por el sistema de elección los ascensos a los empleos de la categoría de oficiales generales, a coronel, a suboficial mayor y a cabo mayor.

3. El ascenso por el sistema de clasificación se producirá por el orden derivado del proceso de evaluación previsto en este reglamento.

Se efectuarán por el sistema de clasificación los ascensos a los empleos de teniente coronel, comandante, subteniente y brigada.

4. El ascenso por el sistema de concurso-oposición se producirá según el orden obtenido en el correspondiente proceso selectivo y en el curso de capacitación, de acuerdo con lo previsto en la normativa que lo regule.

Se efectuará por el sistema de concurso-oposición el ascenso al empleo de cabo.

5. El ascenso por el sistema de antigüedad se producirá según el orden de escalafón de los interesados.

Se efectuarán por el sistema de antigüedad los ascensos a los empleos de capitán, sargento primero y cabo primero.

Artículo 18. *Condiciones para el ascenso.*

1. Para ascender al empleo inmediato superior será preciso encontrarse en alguna de las siguientes situaciones administrativas:

- a) En servicio activo, servicios especiales o en excedencia por cuidado de familiares.
- b) En excedencia por razón de violencia de género o basada en la consideración de víctima del terrorismo, durante los tres primeros años de permanencia en estas situaciones, de acuerdo con lo previsto, respectivamente, en los artículos 90.6 y 90.8 de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre.
- c) En excedencia por prestación de servicios en el sector público, por interés particular, por agrupación familiar o por acceso directo como alumno de los centros docentes de formación de las Fuerzas Armadas o de la Guardia Civil, durante los dos primeros años de permanencia en estas situaciones, conforme a lo dispuesto, respectivamente, en los artículos 90.2, 90.3, 90.4 y 90.7 de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre.

2. El ascenso en la situación de servicios especiales y en las modalidades de excedencia citadas en el apartado anterior, se producirá coincidiendo con el del siguiente en el escalafón que se encuentre en situación de servicio activo, cuando el sistema aplicado sea el de antigüedad; o coincidiendo con el del siguiente en situación de servicio activo en el nuevo orden de clasificación resultante de la evaluación o del proceso selectivo correspondiente, cuando el sistema de ascensos aplicado sea, respectivamente, el de clasificación o por concurso-oposición.

3. Para el ascenso al empleo inmediato superior será necesario tener cumplido el tiempo mínimo de servicios que a continuación se establece para cada empleo y escala:

- a) Escala de oficiales.
 - 1.º Teniente: Tres años.
 - 2.º Capitán: Cinco años.
 - 3.º Comandante: Cinco años.
 - 4.º Teniente Coronel: Cuatro años.
 - 5.º Coronel: Dos años.
- b) Escala de suboficiales.
 - 1.º Sargento: Cinco años.
 - 2.º Sargento primero: Tres años.
 - 3.º Brigada: Cuatro años.
 - 4.º Subteniente: Cuatro años.
- c) Escala de cabos y guardias.
 - 1.º Guardia civil: Dos años.
 - 2.º Cabo: Un año.
 - 3.º Cabo primero: Cinco años.

4. Asimismo, para el ascenso a todos los empleos, hasta el de general de brigada inclusive, será condición indispensable haber sido evaluado de acuerdo con lo dispuesto en la sección 2.ª de este capítulo.

5. Para el ascenso a los empleos de general de brigada, comandante, suboficial mayor y cabo mayor será preceptivo, además, haber superado los cursos de capacitación para el desempeño de los cometidos de los citados empleos, conforme a lo previsto en la normativa que regule la ordenación de la enseñanza en la Guardia Civil.

6. El Ministro de Defensa, a propuesta del Director General de la Guardia Civil, determinará el número máximo de ciclos en que se puede ser evaluado para el ascenso por elección o por clasificación para cada empleo y escala.

7. Los periodos de embarazo, parto o posparto, o cuando las mujeres guardias civiles hagan uso del permiso de lactancia de un hijo menor de doce meses, no supondrán ninguna desventaja u obstáculo para cumplir las condiciones para el ascenso a los empleos que les correspondan, de acuerdo con lo que se establece en este Reglamento, en la normas para su desarrollo y aplicación y, en su caso, en la normativa que regule la ordenación de la enseñanza en la Guardia Civil.

Artículo 19. *Vacantes para el ascenso.*

1. Se darán al ascenso las vacantes que se produzcan en los distintos empleos de cada escala por alguno de los siguientes motivos:

- a) Ascenso.
- b) Incorporación a otra escala.
- c) Pase a las situaciones administrativas en las que se tenga la condición de guardia civil en suspenso y a la de suspensión de empleo.
- d) Pase a la situación de reserva o a retiro, en el caso de que se haga desde las situaciones administrativas no contempladas en el párrafo anterior.
- e) Pérdida de la condición de guardia civil.
- f) Cese del prisionero o desaparecido en la situación de servicio activo, de acuerdo con la normativa específica relativa a situaciones administrativas.
- g) Fallecimiento o declaración de fallecido.
- h) Designación de un guardia civil para ocupar un puesto de trabajo en plantilla adicional, en las condiciones previstas en el artículo 25 de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre.

2. También se darán al ascenso las vacantes que, en su caso, se produzcan por la entrada en vigor de nuevas plantillas reglamentarias, de acuerdo con lo previsto en el artículo 25.2 de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre.

3. Cuando una vacante no pueda cubrirse por no existir personal que reúna las condiciones para el ascenso, se demorará su cobertura hasta que haya personal que reúna las citadas condiciones. En todo caso, se dará al ascenso la vacante que se hubiera producido en el empleo inferior, de no existir la anterior circunstancia.

4. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, los excedentes que pudieran producirse en los diferentes empleos y escalas se amortizarán no dando al ascenso la primera vacante que se produzca en los empleos de oficiales generales, y la primera de cada tres en los restantes empleos.

Artículo 20. *Concesión de los ascensos.*

1. Los ascensos a los empleos de la categoría de oficiales generales se concederán por real decreto acordado en Consejo de Ministros, a propuesta del Ministro de Defensa, quien para efectuarla oír al Ministro del Interior. Para los ascensos al empleo de general de brigada, además, será preceptivo valorar el resultado de las evaluaciones realizadas conforme a lo dispuesto en el artículo 26, y se tendrá en cuenta la idoneidad de quienes vayan a ascender para ocupar los cargos o puestos vacantes a los que deban acceder.

2. Los ascensos a los empleos de coronel, suboficial mayor y cabo mayor serán concedidos por el Ministro de Defensa, a propuesta del Director General de la Guardia Civil, de acuerdo con lo previsto en el artículo 26.4.

3. Los ascensos por los sistemas de clasificación, antigüedad y concurso-oposición serán concedidos por el Director General de la Guardia Civil.

Artículo 21. *Fecha de antigüedad en el empleo.*

1. Cuando se produzca una vacante se considerará como fecha de ésta 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 la que se conferirán los nuevos empleos será la misma para todos ellos.

2. La fecha de antigüedad en el empleo será la que establezca la resolución por la que se concede el ascenso, de acuerdo con lo que se dispone en el artículo 3 d). No podrá conferirse una antigüedad anterior a la de la vacante que dio lugar al ascenso.

Cuando se produzca más de una vacante en la misma fecha, el orden de escalafón en el nuevo empleo será el mismo que en el de procedencia en los ascensos por antigüedad, y el derivado del proceso de evaluación correspondiente en los ascensos por clasificación. La fecha de antigüedad en el empleo será, en ambos casos, la misma para todos los ascendidos.

3. En caso de que, por causas ajenas al afectado, no pueda concederse el ascenso en el momento de producirse la vacante, cuando con posterioridad se obtenga aquél, se asignará como fecha de antigüedad en el nuevo empleo la del día siguiente a la fecha en que se originó la vacante, siempre que se den las condiciones para su eficacia retroactiva, de acuerdo con la normativa reguladora del procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas. En este caso, la resolución de ascenso fijará también la fecha en que deban comenzar los efectos económicos.

Cuando la causa del retraso sea imputable al afectado, la fecha de antigüedad en el nuevo empleo será la del día siguiente a aquel en que se produzca la primera vacante, una vez cumplidas las condiciones para el ascenso.

Artículo 22. *Efectos administrativos de los ascensos.*

1. 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 disponga su normativa reguladora.

2. En los ascensos en la categoría de oficiales generales no se podrá conceder ningún efecto con fecha anterior a la de concesión del empleo correspondiente.

Sección 2.ª Evaluaciones para el ascenso

Artículo 23. *Normas generales de las evaluaciones para el ascenso.*

1. Las evaluaciones para el ascenso se realizarán periódicamente y afectarán a los guardias civiles incluidos en las zonas de escalafón que se determinen, dentro de cada escala, conforme a lo dispuesto en los artículos siguientes.

2. Para ser evaluado para el ascenso será preciso encontrarse en alguna de las situaciones administrativas y en las condiciones que se detallan en el artículo 18.

3. Las evaluaciones para el ascenso por los sistemas de elección y clasificación surtirán efectos durante un ciclo de ascensos, salvo que sobreviniere alguna circunstancia que aconseje evaluar de nuevo a alguno de los afectados. La duración normal de los ciclos de ascensos será de un año, comenzando el día 1 de julio y finalizando el día 30 de junio del año siguiente. No obstante, el Ministro de Defensa, a propuesta del Director General de la Guardia Civil, podrá modificar esta duración cuando circunstancias justificadas lo aconsejen.

En todo caso, estas evaluaciones se realizarán con la antelación suficiente para que finalicen dentro del mes anterior al inicio del ciclo de ascensos.

4. Las evaluaciones para el ascenso por antigüedad surtirán efecto hasta el momento en que se conceda el ascenso correspondiente, salvo que sobreviniere alguna circunstancia que aconseje evaluar de nuevo a alguno de los afectados.

En todo caso, estas evaluaciones se realizarán con la antelación suficiente para que finalicen dentro del mes anterior a la fecha prevista para el ascenso del último que hubiese sido declarado apto en la evaluación anterior.

5. Los órganos de evaluación se constituirán con la antelación suficiente para que puedan concluir las evaluaciones dentro de los periodos indicados y los resultados de las mismas puedan surtir efectos al inicio del ciclo de ascensos correspondiente o antes de la fecha prevista de ascenso por antigüedad del primero de los evaluados.

Artículo 24. *Previsión de vacantes.*

Al objeto de determinar las zonas de escalafón sobre las que se realizarán las evaluaciones para el ascenso, las vacantes correspondientes a cada ciclo de ascensos serán las que se prevea que vayan a producirse por cada una de las causas indicadas en el artículo 19, de acuerdo con el procedimiento que se determine, deduciendo igualmente aquellas vacantes que, en su caso, deban amortizarse.

Artículo 25. *Determinación de las zonas de escalafón.*

1. El Ministro de Defensa, a propuesta del Director General de la Guardia Civil, establecerá, para cada periodo cuatrienal de vigencia de la plantilla reglamentaria, el máximo y el mínimo de la relación entre el número de evaluados en cada ciclo y el de las vacantes previstas para el ascenso por elección y clasificación.

2. El Director General de la Guardia Civil determinará las zonas de escalafón sobre las que se realizarán las evaluaciones para el ascenso a cada empleo, que se publicarán en el «Boletín Oficial de la Guardia Civil».

3. Para la determinación de las zonas de escalafón para las evaluaciones para el ascenso por los sistemas de elección y clasificación, se tendrá en cuenta la relación entre el número de evaluados y las vacantes previstas en el ciclo de ascensos, de acuerdo con el procedimiento que se establezca, garantizando que el número de evaluados permita cubrir las vacantes previstas.

4. Para la determinación de las zonas de escalafón para las evaluaciones para el ascenso por el sistema de antigüedad, se tendrán en cuenta las vacantes previstas en el periodo correspondiente.

5. Cuando, pese a lo previsto en el apartado 3, el número de vacantes producidas en un ciclo de ascensos por los sistemas de elección y clasificación exceda al de vacantes previstas, de forma que el número de los evaluados sea inferior a aquéllas, el Director General de la Guardia Civil informará al Ministro de Defensa, quien podrá dar por finalizado el ciclo y, en su caso, ordenar el inicio de uno nuevo y la realización de la evaluación correspondiente. El nuevo ciclo comenzará en la fecha en que se produzca la primera vacante no prevista que originó el cambio, y terminará el 30 de junio del año siguiente.

6. El Director General de la Guardia Civil ordenará que se evalúe al personal que estuviese incluido en las zonas de escalafón para el ascenso afectadas y que hubiese cesado en las situaciones de suspensión de empleo y de suspensión de funciones.

Artículo 26. *Evaluaciones para el ascenso por el sistema de elección.*

1. Las evaluaciones para el ascenso por el sistema de elección tienen por objeto determinar las condiciones de idoneidad y prelación de todos los evaluados, basadas en el mérito y la capacidad, para el desempeño de los cometidos del empleo superior.

2. Serán evaluados para el ascenso por el sistema de elección quienes reúnan o puedan reunir durante el ciclo de ascensos las condiciones exigidas para el ascenso y, en particular, las establecidas en el artículo 18, apartados 3 y 5; siempre que se encuentren en las zonas de escalafón que, para cada empleo, determine el Director General de la Guardia Civil, y no hayan alcanzado el número máximo de ciclos en que se puede ser evaluado para ese empleo, de acuerdo a lo previsto en el artículo 18.6.

3. Las evaluaciones para el ascenso a los empleos de general de brigada y de coronel serán realizadas por el Consejo Superior de la Guardia Civil y su resultado se elevará al Ministro de Defensa por el Director General de la Guardia Civil, quien añadirá su propio informe, a los efectos previstos en el artículo 20, apartados 1 y 2.

4. Las evaluaciones para el ascenso a los empleos de suboficial mayor y de cabo mayor serán realizadas por las juntas de evaluación descritas en el artículo 10.2 b) de este reglamento y, con el informe del Consejo Superior de la Guardia Civil, se elevará el resultado al Director General, quien añadirá su propio informe y propondrá al Ministro de Defensa la ordenación definitiva para el ascenso, a los efectos previstos en el artículo 20.2.

5. Las evaluaciones para el ascenso por elección surtirán efectos durante un ciclo de ascensos, según lo previsto en el artículo 23.3.

6. Si en alguno de los evaluados que todavía no hubiese ascendido, sobreviniera o desapareciera durante el ciclo de ascensos alguna circunstancia extraordinaria que determine realizar una nueva evaluación, el Director General de la Guardia Civil podrá acordarla mediante resolución motivada y previa audiencia del afectado, dejando en suspenso, en su caso, el resultado de su anterior evaluación. Realizada la nueva evaluación, su resultado supondrá situar al afectado en el orden que le corresponda en la clasificación, sin variar para los demás el resultado de la evaluación original. De los dos evaluados que, como consecuencia de lo anterior, pudieran resultar con el mismo orden de clasificación, ocupará el menor número de escalafón el que tenga más antigüedad en el empleo anterior.

Artículo 27. *Evaluaciones para el ascenso por el sistema de clasificación.*

1. Las evaluaciones para el ascenso por el sistema de clasificación tienen por objeto determinar la aptitud o, motivándola, la no aptitud de los evaluados y, de entre los aptos, analizar las condiciones de idoneidad y prelación en cuanto a las capacidades profesionales requeridas para el desempeño de los cometidos del empleo superior, que se basarán en el mérito y la capacidad, y que determinarán la correspondiente clasificación de los evaluados.

2. Serán evaluados para el ascenso por el sistema de clasificación quienes reúnan o puedan reunir, antes del inicio del ciclo de ascensos, las condiciones exigidas para el ascenso en el artículo 18, siempre que se encuentren en las zonas de escalafón que, para cada empleo y escala, determine el Director General de la Guardia Civil, y no hayan alcanzado el número máximo de ciclos en que se puede ser evaluado para ese empleo, de acuerdo a lo previsto en el artículo 18.6.

3. Las evaluaciones se realizarán por las juntas de evaluación descritas en el artículo 10.2 b) de este reglamento y, con el informe del Consejo Superior de la Guardia Civil, se elevará el resultado al Director General quien, con su propia valoración, declarará en primer término la aptitud o no aptitud de cada evaluado para el ascenso, y aprobará el orden de clasificación.

4. Las evaluaciones para el ascenso por clasificación surtirán efectos durante un ciclo de ascensos, según lo previsto en el artículo 23.3.

5. Si en alguno de los evaluados que todavía no hubiese ascendido, sobreviniera durante el ciclo de ascensos alguna circunstancia extraordinaria que pudiera determinar su declaración de no aptitud para el ascenso, el Director General de la Guardia Civil podrá acordar que sea evaluado de nuevo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 32, dejando en suspenso el resultado de su anterior evaluación. Si como consecuencia de la nueva evaluación el afectado es declarado apto para el ascenso, su resultado supondrá situarle de nuevo en el orden que le corresponda en la clasificación. Si se declara su no aptitud para el ascenso, quedará anulado, únicamente respecto del afectado, el resultado de la evaluación original, y no podrá ascender hasta que sea nuevamente evaluado.

6. Si en alguno de los evaluados desapareciera aquella circunstancia extraordinaria que hubiera motivado su declaración de no aptitud para el ascenso, el Director General de la Guardia Civil dispondrá que sea evaluado de nuevo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 32, dejando en suspenso el resultado de su anterior evaluación. Si como consecuencia de la nueva evaluación el afectado es declarado apto para el ascenso, su resultado supondrá situarle en el orden que le corresponda en la clasificación, sin variar para los demás el resultado de la evaluación original. De los dos evaluados que, como consecuencia de lo anterior, pudieran resultar con el mismo orden de clasificación, ocupará el menor número de escalafón el que tenga más antigüedad en el empleo anterior. Del

mismo modo, ascenderá cuando le corresponda o, en su caso, se le concederá el ascenso con efectos desde la fecha en que realmente le hubiese correspondido.

Artículo 28. Evaluaciones para el ascenso por el sistema de antigüedad.

1. Las evaluaciones para el ascenso por el sistema de antigüedad tienen por objeto determinar la aptitud o, motivándola, la no aptitud de los evaluados para el ascenso.

2. Serán evaluados para el ascenso por el sistema de antigüedad quienes reúnan o puedan reunir, antes de que se produzca la vacante que pudiera dar origen al ascenso, las condiciones exigidas para el ascenso en el artículo 18, siempre que se encuentren en las zonas de escalafón que, para cada empleo y escala, determine el Director General de la Guardia Civil. El número de evaluados será aquel que permita cubrir las vacantes previstas.

3. Las evaluaciones se realizarán por las juntas de evaluación descritas en el artículo 10.2 b) de este reglamento, y seguidamente se elevará el resultado al Director General de la Guardia Civil, quien declarará la aptitud o no aptitud de los evaluados para el ascenso.

4. Las evaluaciones para el ascenso por antigüedad surtirán efectos conforme a lo previsto en el artículo 23.4.

5. Si en alguno de los evaluados sobreviniera alguna circunstancia extraordinaria que pudiera determinar su declaración de no aptitud para el ascenso, el Director General de la Guardia Civil podrá acordar que sea evaluado de nuevo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 32, dejando en suspenso el resultado de su anterior evaluación. Si como consecuencia de la nueva evaluación el afectado es declarado apto para el ascenso, se mantendrá el resultado de la evaluación original. Si se declara su no aptitud para el ascenso, el afectado no podrá ascender hasta que sea nuevamente evaluado.

6. Si en alguno de los evaluados desapareciera aquella circunstancia extraordinaria que hubiera motivado su declaración de no aptitud para el ascenso, el Director General de la Guardia Civil dispondrá que sea evaluado de nuevo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 32, dejando en suspenso el resultado de su anterior evaluación. Si como consecuencia de la nueva evaluación el afectado es declarado apto para el ascenso, ascenderá cuando le corresponda según el orden de escalafón o, en su caso, se le concederá el ascenso con efectos desde la fecha en que realmente le hubiese correspondido.

Artículo 29. Ascenso al empleo de cabo por el sistema de concurso-oposición.

1. El concurso-oposición para el ascenso al empleo de cabo tiene por objeto seleccionar a los guardias civiles más idóneos para el desempeño de los cometidos de dicho empleo, y determinar el orden de prelación en función de sus méritos y aptitudes.

2. El ascenso al empleo de cabo se producirá tras el correspondiente proceso selectivo y la superación de un curso de capacitación, conforme a lo previsto en la normativa que regule la ordenación de la enseñanza en la Guardia Civil.

El orden de prelación para el ascenso vendrá determinado por la puntuación obtenida en el citado proceso selectivo y en el curso de capacitación, conforme al procedimiento establecido en la citada norma.

3. La fase de concurso del proceso selectivo se realizará mediante una evaluación conforme a lo dispuesto en la Sección 3.^a de este capítulo para las evaluaciones para los cursos de capacitación para el ascenso.

4. Las plazas para tomar parte en el proceso selectivo, cuya convocatoria se publicará en el «Boletín Oficial de la Guardia Civil», se ofertarán con carácter general a todos aquellos guardias civiles que reúnan las siguientes condiciones:

- a) Tener cumplidos, al menos, dos años de tiempo de servicios en el Cuerpo.
- b) Encontrarse en alguna de las situaciones y en las condiciones que se detallan en el artículo 18.1.
- c) Reunir los requisitos que se establezcan en la normativa que regula la ordenación de la enseñanza en la Guardia Civil.

5. El ascenso al empleo de cabo otorgará la aptitud para el ascenso al de cabo primero, que se efectuará por el sistema de antigüedad.

No obstante, si sobreviniera alguna circunstancia extraordinaria que aconsejara evaluar dicha aptitud, el Director General de la Guardia Civil acordará, mediante resolución motivada, la evaluación del afectado conforme a lo previsto en el artículo 32.

6. El Director General de la Guardia Civil aprobará las bases generales de las convocatorias; así como los requisitos y circunstancias aplicables al concurso-oposición, y al curso de capacitación para el ascenso a cabo.

Artículo 30. *Renuncia a la evaluación.*

1. Una vez establecidas las zonas de escalafón sobre las que se realizarán las evaluaciones para el ascenso, se abrirá un plazo de quince días, contados a partir del siguiente al de la publicación de la resolución correspondiente o, cuando así se establezca, de la notificación que la preceda, para que los interesados que lo deseen puedan renunciar a ser evaluados, mediante solicitud dirigida al Director General de la Guardia Civil.

2. Se podrá renunciar a la evaluación para el ascenso a un mismo empleo hasta en cuatro ocasiones. Quienes renuncien en una quinta ocasión, permanecerán en su empleo hasta su pase a la situación de reserva.

3. En caso de que la renuncia a la evaluación de las guardias civiles venga motivada por encontrarse en periodo de embarazo, parto o posparto, acreditado mediante informe médico, o por hacer uso del permiso de lactancia de un hijo menor de doce meses, situaciones de embarazo, parto o posparto, debidamente acreditadas mediante informe médico, no será tenida en cuenta para el cómputo máximo establecido en el apartado anterior.

Artículo 31. *Exclusión de la evaluación.*

1. Serán excluidos de la evaluación para el ascenso, de entre quienes se encuentren incluidos en las zonas de escalafón afectadas, aquellos en los que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) No encontrarse en alguna de las situaciones administrativas o no cumplir las demás condiciones establecidas en el artículo 18, que resulten de aplicación.

b) Haber renunciado en cinco ocasiones a la evaluación para el ascenso a un mismo empleo, conforme a lo previsto en el artículo 30.2.

c) Ser declarado no apto para el ascenso con carácter definitivo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 32.

2. El Director General de la Guardia Civil, con independencia de lo expuesto en el apartado anterior, podrá acordar la exclusión temporal de la evaluación para el ascenso de aquel guardia civil que, incluido en la zona de escalafón afectada, se encuentre sometido a un procedimiento penal, o a uno disciplinario que no sea por falta leve, cuando la naturaleza y la gravedad de los hechos que hayan dado lugar a su incoación así lo aconsejen.

Por las mismas causas, también podrá dejar en suspenso una declaración de aptitud para el ascenso ya efectuada, hasta que sea firme en vía penal o disciplinaria la resolución que se dicte en el correspondiente procedimiento.

Cuando, de acuerdo con el resultado de la resolución a que se refiere el párrafo anterior, resultara procedente la evaluación del afectado y, en su caso, la concesión del correspondiente ascenso, se reconocerán sus efectos desde la fecha en que realmente le hubiese correspondido.

3. No obstante lo dispuesto en el artículo 25.6, el Director General de la Guardia Civil ordenará que se lleve a cabo la evaluación del afectado cuando su exclusión de la evaluación para el ascenso viniera motivada por encontrarse en la situación de suspensión de empleo, y con anterioridad a la fecha en que se produzca el último ascenso previsto, cese en la citada situación por haber sido revocada mediante resolución firme, en vía

disciplinaria o jurisdiccional, la sanción de suspensión de empleo que la motivó. También ordenará la evaluación cuando la exclusión del afectado viniera motivada por encontrarse en la situación de suspensión de funciones, y con anterioridad a la fecha en que se produzca el último ascenso previsto, cese en la citada situación por haberse acordado el sobreseimiento del procedimiento; dictado sentencia absolutoria; o finalizado, sin declaración de responsabilidad, el expediente disciplinario, que fueran origen de la adopción de tal medida.

Quienes, por las circunstancias a que se refiere el párrafo anterior, sean evaluados para el ascenso y resulten aptos, recuperarán su situación en el escalafón y, en su caso, se les concederá el ascenso con efectos desde la fecha en que realmente les hubiese correspondido.

Artículo 32. *Declaración de no aptitud para el ascenso.*

1. La declaración de no aptitud para el ascenso basada en las evaluaciones recogidas en este capítulo es competencia del Director General de la Guardia Civil.

2. La resolución que acuerde el inicio de una evaluación como consecuencia de circunstancias extraordinarias que puedan determinar la aptitud o no aptitud para el ascenso de un guardia civil, deberá ser motivada y sobre la misma se dará audiencia al interesado. Igualmente, toda declaración de no aptitud para el ascenso requerirá de la previa audiencia del afectado, al que se notificará la resolución motivada que se adopte, con indicación de los recursos que procedan.

3. Quienes habiendo sido evaluados, sean declarados no aptos para el ascenso, no podrán ascender hasta que sean nuevamente evaluados y declarados aptos.

4. La nueva evaluación que se realice tras una declaración de no aptitud para el ascenso se efectuará:

a) En la evaluación correspondiente al siguiente ciclo de ascensos, cuando se trate de evaluaciones para el ascenso por el sistema de clasificación.

b) En la siguiente evaluación que corresponda a los de su empleo y escala, cuando se trate de evaluaciones para el ascenso por el sistema de antigüedad.

5. Cuando un guardia civil sea declarado no apto más de dos veces en la evaluación para el ascenso al mismo empleo, el Director General elevará propuesta al Ministro de Defensa quien, si procede, declarará la no aptitud para el ascenso del afectado con carácter definitivo.

6. El guardia civil que sea declarado no apto para el ascenso con carácter definitivo permanecerá en su empleo hasta su pase a la situación de reserva, y no podrá ser designado para realizar cursos que no sean de aplicación específica en el empleo que ostente. Además, como consecuencia de la instrucción del expediente regulado en el artículo 8 de este reglamento, también podrá determinarse en el afectado una limitación para ocupar determinados destinos; y todo ello salvo que, con arreglo a la resolución del citado expediente, se acuerde por el Ministro de Defensa su pase a retiro.

Sección 3.ª Evaluaciones para los cursos de capacitación para el ascenso

Artículo 33. *Normas generales de las evaluaciones para los cursos de capacitación.*

1. Las evaluaciones para los cursos de capacitación para el ascenso tienen por objeto seleccionar a un número limitado de asistentes de entre quienes sean evaluados, determinando para ello sus condiciones de idoneidad, de acuerdo con los méritos y aptitudes acreditados.

2. Se realizarán evaluaciones para seleccionar los asistentes a los cursos de capacitación para el ascenso a los empleos de general de brigada, comandante, suboficial mayor y cabo mayor.

La determinación de los asistentes al curso de capacitación para el ascenso al empleo de cabo se realizará en el proceso de concurso-oposición a que se refiere el artículo 29.

3. La determinación del número de asistentes a cada curso de capacitación, la designación de quienes deban ser evaluados con esta finalidad y, de entre ellos, la relación de los que asistirán a los citados cursos, es competencia del Director General de la Guardia Civil.

No obstante lo anterior, la determinación del número de asistentes al curso de capacitación para el ascenso al empleo de general de brigada, así como de aquellos otros cursos que se desarrollen íntegramente en centros docentes de las Fuerzas Armadas, corresponde al Ministro de Defensa, a propuesta del Director General de la Guardia Civil.

4. Para ser evaluado para la asistencia a los cursos de capacitación es preciso encontrarse en alguna de las siguientes situaciones administrativas:

- a) En servicio activo, servicios especiales o en excedencia por cuidado de familiares.
- b) En excedencia por razón de violencia de género o basada en la consideración de víctima del terrorismo, durante los tres primeros años de permanencia en estas situaciones.

En cualquier caso, para la asistencia a los citados cursos será preceptivo encontrarse en la situación de servicio activo.

5. La convocatoria, requisitos de acceso, renunciadas, aplazamientos, bajas, desarrollo y demás aspectos relativos a los cursos de capacitación se determinarán de acuerdo con la normativa que regule la ordenación de la enseñanza en la Guardia Civil.

Artículo 34. *Evaluaciones para la selección de asistentes a los cursos de capacitación.*

1. El Consejo Superior de la Guardia Civil es el órgano competente para evaluar y seleccionar a los asistentes al curso de capacitación para el ascenso al empleo de general de brigada. El resultado de la evaluación se elevará al Director General de la Guardia Civil, que aprobará la relación definitiva de asistentes.

2. Las evaluaciones para seleccionar a los asistentes a los demás cursos de capacitación se realizarán por las juntas de evaluación citadas en el artículo 10.2 c) de este reglamento. El resultado de la evaluación se remitirá para informe al Consejo Superior de la Guardia Civil, y seguidamente se elevará al Director General de la Guardia Civil, que aprobará la relación definitiva de asistentes.

3. Las plazas que no sean cubiertas con motivo de renunciadas a la asistencia, aplazamientos y, en su caso, las bajas sobrevenidas durante el curso se asignarán conforme a lo dispuesto en la normativa de ordenación de la enseñanza de la Guardia Civil, sin perjuicio de los efectos previstos en el artículo 38 para los aplazamientos concedidos y las bajas producidas por las causas que en el mismo se especifican.

4. La relación de asistentes a los cursos de capacitación se publicará en el «Boletín Oficial de la Guardia Civil» y, en su caso, también en el «Boletín Oficial del Ministerio de Defensa».

5. El Ministro de Defensa, a propuesta del Director General de la Guardia Civil, determinará el número máximo de veces en que se puede ser evaluado para la asistencia a los cursos de capacitación para el ascenso, así como para la realización de las pruebas que con carácter previo sean exigibles de acuerdo a lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 35. *Evaluaciones para el curso de capacitación para el ascenso a comandante.*

1. Para ser evaluado para la asistencia al curso de capacitación para el ascenso al empleo de comandante será condición indispensable haber superado previamente las pruebas que se determinen, de acuerdo con la normativa que regule la ordenación de la enseñanza en la Guardia Civil.

2. Para ser convocado a la realización de las pruebas indicadas en el párrafo anterior será preceptiva la solicitud del interesado, quien deberá encontrarse, además, en la zona del escalafón que, para cada convocatoria, establezca el Director General de la Guardia Civil. La zona de escalafón afectada podrá ser ampliada cuando el número de concurrentes a las pruebas no alcance el de plazas convocadas para la asistencia al curso de capacitación.

3. Los asistentes al curso de capacitación para el ascenso a comandante se designarán por el orden resultante de la evaluación que se realice hasta cubrir, como máximo, el número

de plazas convocadas. En la evaluación se valorarán las puntuaciones obtenidas en las pruebas realizadas y aquellos méritos que se determinen, de acuerdo con lo previsto en el artículo 5.2; de modo que la puntuación máxima asignada a los méritos valorados no deberá ser superior al treinta por ciento de la puntuación máxima alcanzable en las citadas pruebas.

4. Quienes superen las pruebas que se realicen con carácter previo pero no sean designados asistentes al curso como consecuencia del número limitado de plazas convocadas, volverán a ser convocados para realizar dichas pruebas y, en su caso, para la posterior evaluación en la siguiente convocatoria, sin que sea necesaria la previa solicitud y sin perjuicio de la posibilidad de renuncia a que se refiere el artículo 36.2.

5. La no designación como asistente al curso de capacitación por la limitación de plazas convocadas supondrá detraer una de las oportunidades que se determinen en desarrollo de lo dispuesto en el artículo 34.5, únicamente cuando haya sido designado asistente algún capitán con un número mayor que el del afectado en el escalafón de origen.

Artículo 36. *Renuncias a la evaluación para los cursos de capacitación.*

1. Una vez se determinen quiénes serán evaluados para asistir a los cursos de capacitación se abrirá un plazo de quince días, contados a partir del siguiente al de la publicación de la resolución correspondiente o, cuando así se establezca, de la notificación que la preceda, para que los interesados que lo deseen puedan renunciar a ser evaluados, mediante solicitud dirigida al Director General de la Guardia Civil.

2. La no solicitud en tiempo y forma para realizar las pruebas a que se refiere el artículo 35.1, por quienes se encuentren en la zona de escalafón afectada para la evaluación y selección de asistentes al curso de capacitación para el ascenso a comandante será considerada como renuncia a la evaluación correspondiente, de acuerdo a lo que se establece en el apartado anterior, y computada con arreglo a los límites fijados en el apartado siguiente, sin perjuicio de la renuncia expresa que el interesado podrá ejercer cuando fuera convocado con arreglo a lo dispuesto en artículo 35.4.

3. Se podrá renunciar a la evaluación para asistir a los cursos que capacitan para el ascenso a un mismo empleo hasta en tres ocasiones. Quienes renuncien en una cuarta ocasión, no volverán a ser incluidos en evaluaciones posteriores.

4. En caso de que la renuncia a la evaluación de las guardias civiles venga motivada por situaciones de embarazo, parto o posparto, acreditado mediante informe médico, o por hacer uso del permiso de lactancia de un hijo menor de doce meses, no será tenida en cuenta para el cómputo máximo establecido en el apartado anterior.

Artículo 37. *Exclusiones de la evaluación para los cursos de capacitación.*

1. Serán excluidos de la evaluación para la selección de asistentes a los cursos de capacitación quienes, afectados por la convocatoria correspondiente, no se encuentren en alguna de las situaciones administrativas que se mencionan en el artículo 33.4, y no cumplan las condiciones del artículo 18 que les resulten de aplicación.

2. También serán excluidos de las siguientes evaluaciones para la selección de asistentes a un curso de capacitación quienes hubieran alcanzado el número máximo de renunciaciones, aplazamientos o bajas en el curso que capacita para el ascenso a un mismo empleo, de acuerdo a lo que se determine en la normativa de ordenación de la enseñanza en la Guardia Civil.

3. Cuando se cese en las situaciones de suspensión de empleo y en la de suspensión de funciones, el Director General de la Guardia Civil podrá ordenar la evaluación a que se refiere este artículo cuando se den las circunstancias previstas en los artículos 25.6 y 31.3.

Artículo 38. *Aplazamientos y bajas de los cursos de capacitación.*

El guardia civil que, una vez seleccionado para la asistencia a un curso de capacitación, solicite y obtenga el aplazamiento para su realización, o bien cause baja en el mismo por necesidades del servicio, de forma excepcional, y debidamente motivadas y justificadas;

por enfermedad que le impida iniciar o continuar el curso; o en el caso de la mujer guardia civil, por encontrarse en periodo de embarazo, parto o posparto, acreditado mediante informe médico, o por hacer uso del permiso de lactancia de un hijo menor de doce meses, todo ello de acuerdo con las condiciones que se establezcan en la normativa de ordenación de la enseñanza en la Guardia Civil, será evaluado para el ascenso con el resto de concurrentes a la convocatoria para la que había sido previamente seleccionado. Esta evaluación quedará condicionada a la superación del curso al que asista.

La calificación obtenida en el curso se incorporará a la evaluación que, en su caso, se hubiera realizado con anterioridad, y su resultado supondrá situarle en el orden que corresponda en la clasificación, sin variar para los demás el resultado de la evaluación original. Los evaluados que, como consecuencia de lo anterior, pudieran resultar con el mismo puesto en la clasificación, se ordenarán otorgando el menor número de escalafón al que tenga más antigüedad en el empleo anterior. Del mismo modo, cuando el sistema a aplicar sea el de clasificación, ascenderán cuando les corresponda o, en su caso, se les concederá el ascenso con efectos desde la fecha en que realmente les hubiese correspondido.

CAPÍTULO IV

Recursos

Artículo 39. *Recursos.*

1. Contra los actos y resoluciones que se adopten en ejercicio de las competencias atribuidas en este reglamento y no agoten la vía administrativa, los guardias civiles podrán interponer recurso de alzada, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

2. Contra los actos y resoluciones adoptados por el Consejo de Ministros y por el Ministro de Defensa en el ejercicio de las competencias atribuidas en este reglamento, que no sean resolución de un recurso de alzada, podrá interponerse recurso de reposición, con carácter potestativo, previo a la vía contencioso-administrativa en los términos establecidos en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

3. En los procedimientos en materia de evaluaciones, clasificaciones y ascensos en los que medie solicitud del personal de la Guardia Civil, si no se notificara la decisión adoptada en el plazo de seis meses o, en su caso, en el establecido en el correspondiente procedimiento, se considerará desestimada la solicitud, quedando expedita la vía contencioso-administrativa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 106.2 de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre.