



# **EVALUACIONES Y ASCENSOS DEL PERSONAL DEL CUERPO DE LA GUARDIA CIVIL**

**Real Decreto 1224/2006, de 27 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de evaluaciones y ascensos del personal del Cuerpo de la Guardia Civil (BOE núm. 274 de 16/11/06)**

## **REAL DECRETO 1224/2006, DE 27 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE EVALUACIONES Y ASCENSOS DEL PERSONAL DEL CUERPO DE LA GUARDIA CIVIL.**

La Ley 42/1999, de 25 de noviembre, de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil, regula en el capítulo II del título V, las evaluaciones, y en el título VI, el régimen de ascensos.

Las evaluaciones son instrumentos que permiten valorar aspectos de la personalidad, condiciones psicofísicas, competencia y actuación profesional de los guardias civiles, relacionados con la finalidad que se pretenda con ellas. La Ley 42/1999, de 25 de noviembre, regula las evaluaciones que tienen como objeto determinar: la aptitud para el ascenso al empleo superior, la selección de un número limitado de asistentes a determinados cursos de capacitación, la insuficiencia de facultades profesionales y la insuficiencia de condiciones psicofísicas, y suprime las evaluaciones para la asignación de mandos y otros destinos de especial responsabilidad o cualificación, que recogía la Ley 17/1989, de 19 de julio, reguladora del Régimen del Personal Militar Profesional.

Como órganos de evaluación, la citada Ley 42/1999, de 25 de noviembre, mantiene al Consejo Superior de la Guardia Civil para las evaluaciones relativas al ascenso al empleo de General de Brigada o que afecten a la categoría de Oficiales Generales y las Juntas de Evaluación para las demás, y establece que reglamentariamente se determinará la composición, incompatibilidades y normas de funcionamiento de dichos órganos, que en todo caso estarán constituidos por personal del Cuerpo de la Guardia Civil de mayor empleo o antigüedad que los evaluados.

Respecto a los ascensos, la Ley 42/1999, de 25 de noviembre, introduce algunas novedades, en relación con la normativa anterior. Así, declara que se producirán de acuerdo con los principios de objetividad, igualdad de oportunidades, mérito y capacidad indicados en el artículo 6.1 de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, regula los ascensos en las dos nuevas escalas, Facultativa Superior y Facultativa Técnica y al empleo de Cabo Mayor, que crea; incluye el concurso-oposición para el ascenso al empleo de Cabo, entre los sistemas de ascenso; establece la posibilidad de que un porcentaje de los evaluados, por el sistema de selección, queden retenidos en el empleo y los efectos que ello produce, según sea por primera vez o con carácter definitivo; fija un límite máximo para el tiempo mínimo de servicios en el empleo inferior; impone la necesidad de superar el curso de capacitación para el desempeño de los cometidos de determinados empleos; contempla la posibilidad de que cualquier interesado pueda renunciar a ser evaluado o a asistir a un curso de capacitación y sus consecuencias, y suprime el tiempo de mando o función como requisito para el ascenso.

Las modificaciones introducidas por la Ley 42/1999, de 25 de noviembre, hacen necesario disponer de un nuevo Reglamento de evaluaciones y ascensos que sustituya al actual Reglamento General de evaluaciones, clasificaciones y ascensos del personal de la Guardia Civil, aprobado por Real Decreto 1424/1997, de 15 de septiembre.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Defensa, con el informe favorable del Ministro del Interior, con la aprobación previa del Ministro de Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 27 de octubre de 2006, dispongo:

### **Artículo único.** *Aprobación del Reglamento.*

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

### **DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA.** *Derogación normativa.*

1. Queda derogado el Real Decreto 1424/1997, de 15 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento General de evaluaciones, clasificaciones y ascensos del personal de la Guardia Civil.
2. Asimismo quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en este Real Decreto.

**DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.** *Normas de evaluación.*

En el plazo máximo de un año a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto, conjuntamente los Ministros de Defensa y del Interior, a propuesta del Director General de la Policía y de la Guardia Civil, determinarán con carácter general los méritos y aptitudes que deben considerar los órganos de evaluación de acuerdo con la finalidad de ésta, así como las normas objetivas de valoración. Dichas normas objetivas, que contendrán los coeficientes de valoración de los diferentes destinos, especialidades y títulos, se publicarán en el *Boletín Oficial de la Guardia Civil*.

**DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.** *Facultades de desarrollo.*

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 de este Real Decreto.

**DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.** *Entrada en vigor.*

El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el *Boletín Oficial del Estado*.

Dado en Madrid, el 27 de octubre de 2006.

- Juan Carlos R. -

El Ministro de Defensa,  
José Antonio Alonso Suárez.

**REGLAMENTO DE EVALUACIONES Y ASCENSOS DEL PERSONAL DEL CUERPO DE LA  
GUARDIA CIVIL**

**CAPÍTULO I.  
DEFINICIONES.**

**Artículo 1.** *Definiciones.*

A efectos de lo establecido en este reglamento, se entenderá como:

- a) *Tiempo de servicios:* El transcurrido en la situación de servicio activo, servicios especiales y excedencia voluntaria cuando el pase a esta situación sea debido al ingreso directo como alumno de los centros docentes de formación de las Fuerzas Armadas o de la Guardia Civil.  
También tendrá la consideración de tiempo de servicios, el transcurrido en las situaciones de suspenso de empleo y suspenso de funciones, cuando se den las circunstancias que se establecen en los artículos 84.6 y 85.5 de la Ley 42/1999, de 25 de noviembre.
- b) *Orden de clasificación:* El resultante de las evaluaciones en todos aquellos casos 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 selección y elección.
- d) *Zonas del escalafón:* En cada escala, la parte del escalafón de cada empleo que contiene a quienes puedan ser evaluados para el ascenso.
- e) *Facultades profesionales:* El conjunto de conocimientos, aptitudes y cualidades que capacitan al guardia civil para el adecuado desempeño de su actividad profesional.
- f) *Condiciones psicofísicas:* El conjunto de aptitudes y cualidades psíquicas y físicas que se requieren para la permanencia en el servicio o para ocupar determinados destinos.

- g) *Normas objetivas de valoración:* Las que proporcionan a los órganos de evaluación los criterios objetivos a aplicar a los méritos y aptitudes que deban ser tenidos en cuenta de acuerdo con la finalidad de cada evaluación, así como los coeficientes de valoración de los diferentes destinos, especialidades y títulos.
- h) *Promoción:* En cada escala, la compuesta por los guardias civiles que se incorporan a ella en el mismo ciclo anual procedentes de acceso directo, promoción interna o cambio de Escala, y por aquellos que queden intercalados entre sus componentes, como consecuencia de modificaciones en su posición en el escalafón por aplicación de los sistemas de ascensos, de la normativa sobre situaciones administrativas, de las leyes penales militares y de las disciplinarias de la Guardia Civil. Los que quedaran intercalados entre el último componente de una promoción y el primero de la siguiente, se incorporarán a la primera de ellas.

A estos efectos, se entiende como ciclo anual el período de tiempo comprendido entre el día 1 de julio y el día 30 de junio del año siguiente.

## **CAPÍTULO II. EVALUACIONES Y ÓRGANOS DE EVALUACIÓN.**

### **SECCIÓN I. EVALUACIONES.**

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

Los guardias civiles serán evaluados para determinar:

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

#### **Artículo 3.** *Normas generales.*

En cada evaluación se analizarán las circunstancias de los interesados en los aspectos de su personalidad, condiciones psicofísicas, competencia y actuación profesional relacionados con el objeto de la misma, considerando la documentación a que se refiere el artículo 52 de la Ley 42/1999, de 25 de noviembre.

#### **Artículo 4.** *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 que darán origen a las correspondientes clasificaciones de los evaluados.

Dichas evaluaciones se efectuarán con arreglo a lo establecido en el capítulo III, sección II

#### **Artículo 5.** *Evaluaciones para la selección de un número limitado de asistentes a determinados cursos de capacitación.*

Las evaluaciones para la selección de un número limitado de asistentes a determinados cursos de capacitación en función de su idoneidad, méritos y aptitudes acreditados, se efectuarán con arreglo a lo establecido en los artículos 26 y 27.

#### **Artículo 6.** *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 interesado, de acuerdo con su escala y empleo y, en su caso, la limitación para ocupar determinados destinos o su pase a retiro.

2. Como consecuencia de la declaración definitiva de no aptitud para el ascenso, el Director General de la Policía y de la Guardia Civil, ordenará a la Subdirección General de Personal la iniciación de un expediente para determinar si existe insuficiencia de facultades profesionales, a efectos de la limitación para ocupar determinados destinos o del pase a retiro. El expediente se iniciará en el plazo máximo de tres meses contados a partir de la fecha de declaración definitiva de no aptitud.

3. Asimismo, el Director General de Policía y de la Guardia Civil, podrá ordenar la iniciación del mencionado expediente, a efectos de determinar la aptitud para el servicio y, en su caso, la limitación pa-

ra ocupar determinados destinos o del pase a retiro, al personal de la Guardia Civil por alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Tener, en los cinco últimos años, tres calificaciones globales negativas en informes personales anuales sin que el superior jerárquico del calificador haya mostrado su discrepancia.
- b) Tener en tres informes personales anuales consecutivos, calificación negativa en el mismo concepto de carácter profesional, sin que el superior jerárquico del calificador haya mostrado su discrepancia.

El expediente se iniciará, en su caso, en el plazo máximo de tres meses contados a partir de la fecha que debería estar cumplimentado el último informe personal.

4. La Junta de Evaluación específica valorará el expediente instruido y elevará sus conclusiones al Director General de la Policía y de la Guardia Civil, en las que se indicará, en su caso, las clases de destinos para los que pudiera estar limitado el interesado en función del tipo de insuficiencia apreciada. El Director General de la Policía y de la Guardia Civil, previo informe del Consejo Superior de la Guardia Civil, propondrá al Ministro de Defensa la resolución que proceda.

El plazo máximo para la resolución del expediente y su notificación al interesado será de seis meses.

**Artículo 7.** *Evaluaciones extraordinarias para determinar si existe insuficiencia de condiciones psicofísicas.*

1. Las evaluaciones extraordinarias para determinar si existe insuficiencia de condiciones psicofísicas, tendrán por finalidad comprobar la aptitud para el servicio del interesado, de acuerdo con el cuadro de condiciones psicofísicas correspondiente y, en su caso, la limitación para ocupar determinados destinos o su pase a retiro.

2. Como consecuencia de los reconocimientos médicos o de las pruebas psicológicas y físicas a las que se refiere el artículo 49 de la Ley 42/1999, de 25 de noviembre, así como en los supuestos previstos en su artículo 97, se iniciará un expediente para determinar si existe insuficiencia de condiciones psicofísicas, con la finalidad indicada en el apartado 1 de este artículo 7.

3. El expediente, en el que constará el dictamen del órgano pericial competente, será valorado por la Junta de Evaluación específica o por el Consejo Superior de la Guardia Civil, si afecta a Oficiales Generales. En su informe, el órgano de evaluación, indicará la clase de destinos para los que, en su caso, pudiera estar limitado el interesado en función del tipo de insuficiencia apreciada. El Director General de la Policía y de la Guardia Civil, teniendo en cuenta lo anterior, propondrá al Ministro de Defensa la resolución que proceda.

Los procedimientos para la tramitación de estos expedientes se regirán por las normas reglamentarias que los regulen.

## SECCIÓN II. ÓRGANOS DE EVALUACIÓN.

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

1. Los órganos de evaluación efectuarán las evaluaciones atendiendo, en función de su finalidad, a los méritos y aptitudes de los evaluados y a las normas objetivas de valoración.

2. Son órganos de evaluación:

- a) El Consejo Superior de la Guardia Civil.
- b) Las Juntas de Evaluación.

3. Corresponde al Consejo Superior de la Guardia Civil efectuar las evaluaciones para el ascenso al empleo de General de Brigada o que afecten a la categoría de Oficiales Generales.

Corresponde a las Juntas de Evaluación efectuar las evaluaciones no incluidas en el párrafo anterior.

4. De acuerdo con la finalidad de las evaluaciones, las Juntas pueden ser:

- a) Juntas de Evaluación específicas, a las que corresponde efectuar las evaluaciones para determinar la insuficiencia de facultades profesionales y la insuficiencia de condiciones psicofísicas.

Se constituirán dos Juntas que efectuarán, respectivamente, las evaluaciones relativas a cada una de las insuficiencias indicadas en el párrafo anterior.

El Presidente de cada Junta será un Oficial General, en situación de servicio activo, quien nombrará un Secretario, elegido entre los oficiales destinados en el Órgano Permanente de Apoyo a la Evaluación que se contempla en el artículo 11. El Secretario tendrá la misión de

canalizar el apoyo de dicho órgano a la labor que desarrolla la Junta y cumplirá las demás funciones propias de ese cargo.

Se nombrarán suplentes para los puestos de Presidente y Vocales, de tal forma que se asegure la constitución de las Juntas.

- b) Juntas de Evaluación eventuales, a las que corresponde efectuar las evaluaciones para determinar la aptitud para el ascenso al empleo superior y la selección de un número limitado de asistentes a determinados cursos de capacitación.

El número máximo de Juntas que se constituirá será una por empleo a evaluar.

El Presidente de cada Junta pertenecerá a la Escala Superior de Oficiales. El Vocal más moderno será el Secretario de la Junta. Siempre que sea posible, al menos uno de los Vocales pertenecerá a la escala de los guardias civiles a evaluar. Se podrá designar un Presidente suplente y hasta tres Vocales suplentes para sustituir a los titulares que no concurran a la Junta por causa justificada.

5. Los Presidentes y Vocales de las Juntas de Evaluación serán miembros del Cuerpo de la Guardia Civil en situación de servicio activo, y tendrán mayor empleo o antigüedad que los evaluados. El número de Vocales, que será siempre par, no podrá ser inferior a cuatro ni superior a ocho. Ninguno de los Vocales tendrá mayor antigüedad que el Presidente.

6. El Director General de la Policía y de la Guardia Civil, o por delegación el Subdirector General de Personal, determinará la composición de las Juntas con sujeción a los apartados anteriores, nombrará a sus componentes y ordenará la publicación en el *Boletín Oficial de la Guardia Civil* de las resoluciones de nombramiento.

**Artículo 9.** *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, 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 asegurará el orden en las deliberaciones y el cumplimiento de las normas velando, muy especialmente, por la aplicación de los criterios objetivos. Asimismo determinará la composición de las comisiones que proceda nombrar.

Toda comisión estará integrada por un tercio, al menos, de los componentes de la Junta.

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 la que la Junta de Evaluación actúe se levantará acta que contendrá la indicación de las personas que hayan intervenido, el orden del día de la reunión, 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 una Junta de Evaluación podrán hacer constar en acta su voto particular contrario al acuerdo adoptado, especificando los motivos que lo justifiquen.

Aprobadas 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.

3. En lo no previsto en el apartado anterior, será aplicable el capítulo II del título II, Órganos Colegiados, de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, 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 concurran alguna de las circunstancias señaladas en el artículo 28.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, lo comunicarán al Órgano Permanente de Apoyo a la Evaluación, quien lo elevará para resolución a la autoridad que los nombró.

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 aquel con el que existe la causa de abstención.

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 26 de noviembre.

**Artículo 11.** *Órgano Permanente de Apoyo a la Evaluación.*

1. En la Subdirección General de Personal de la Guardia Civil existirá un Órgano Permanente de Apoyo a la Evaluación 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 del Órgano Permanente de Apoyo a la Evaluación:
  - 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 y empleos de las distintas Juntas de Evaluación.
  - d) Tramitar la publicación de la composición de las Juntas de Evaluación en el *Boletín Oficial de la Guardia Civil*.
  - e) Solicitar, en su caso, de los órganos que proceda, con la antelación necesaria, la documentación de los miembros a evaluar, incluida la información complementaria que aporten los interesados a iniciativa propia sobre su actuación profesional, que siendo de interés pudiera no estar reflejada en su historial profesional.
  - f) Recopilar los documentos anteriores y preparar éstos para su utilización por los órganos de evaluación, aplicando, excepto en las evaluaciones para el ascenso por antigüedad, a los elementos de valoración que no han de ser objeto de puntuación subjetiva por los miembros de la Junta de Evaluación, los coeficientes de valoración contenidos en las normas para la evaluación vigentes en ese momento.
  - g) Remitir al personal que ha de ser evaluado, el resultado de la valoración citada en el apartado anterior, para que pueda efectuar las alegaciones que a su derecho convenga.
  - h) Apoyar a los órganos de evaluación durante su actuación.
  - i) Remitir los resultados definitivos de las evaluaciones a la Subdirección General de Personal.
  - j) Tramitar la publicación en el *Boletín Oficial de la Guardia Civil* del orden de los evaluados derivado del proceso de evaluación para el ascenso en el sistema de selección.
  - k) Redactar y proporcionar a la Subdirección General de Personal los informes sobre los recursos que se interpongan como consecuencia de las evaluaciones.
  - l) Analizar el proceso de evaluación para proponer a la Subdirección General de Personal las modificaciones que considere oportunas.

**CAPÍTULO III.  
RÉGIMEN DE ASCENSOS.**

**SECCIÓN I. NORMAS GENERALES, SISTEMAS Y CONDICIONES PARA EL ASCENSO.**

**Artículo 12.** *Normas generales.*

Los ascensos de los guardias civiles se producirán al empleo inmediato superior, con ocasión de vacante en la escala correspondiente, siempre que se reúnan las condiciones establecidas en los artículos 14 y 24 de este reglamento y 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 13.** *Sistemas de ascenso.*

1. Los sistemas de ascenso son los siguientes:
  - a) Antigüedad.
  - b) Concurso-oposición.
  - c) Selección.
  - d) Elección.
2. Los ascensos por el sistema de antigüedad se efectuarán según el orden de escalafón.
3. Los ascensos por el sistema de concurso-oposición, se efectuarán según el orden resultante de la aplicación del mismo.

4. En los ascensos por el sistema de selección, un porcentaje de las vacantes previstas para cada ciclo de ascensos se cubrirá por orden de clasificación, un porcentaje de los evaluados quedará retenido en el empleo hasta una nueva evaluación y el resto de los evaluados ascenderá por orden de escalafón hasta cubrir el total de las vacantes que se produzcan a lo largo del ciclo.

El orden de clasificación será el obtenido como consecuencia de las evaluaciones reguladas en el artículo 20.

El Ministro de Defensa, a propuesta del Director General de la Policía y de la Guardia Civil, fijará el número de vacantes para el ascenso a cubrir por orden de clasificación en cada escala y empleo de las previstas para el ciclo de ascensos y el número de los retenidos en su empleo.

5. El ascenso por el sistema de elección se concederá entre los del empleo inmediato inferior, de acuerdo con sus méritos y aptitudes.

6. En cuanto a los sistemas para el ascenso a los diferentes empleos, se estará a lo dispuesto en el artículo 59 de la Ley 42/1999, de 25 de noviembre.

**Artículo 14. Condiciones para el ascenso.**

1. Para ascender al empleo inmediato superior, será preciso encontrarse en alguna de las situaciones administrativas de servicio activo, servicios especiales o durante los dos primeros años de permanencia en la situación de excedencia voluntaria.

A partir de la fecha de pase a la situación administrativa de reserva no se producirán ascensos.

El ascenso por el sistema de antigüedad en la situación de servicios especiales y en los dos primeros años de la de excedencia voluntaria, se producirá coincidiendo con el del siguiente en el escalafón que se encuentre en situación de servicio activo.

El ascenso por el sistema de selección en la situación de servicios especiales y en los dos primeros años de la de excedencia voluntaria, se producirá coincidiendo con el del siguiente en el nuevo orden de escalafón, surgido tras la aplicación del sistema de ascenso, que se encuentre en la situación de servicio activo.

2. Para el ascenso a cualquier empleo es preceptivo tener cumplido en el empleo inferior el tiempo mínimo de servicios que se establece en el artículo 25.

3. Para el ascenso a los empleos de General de Brigada, de Coronel de la Escala Facultativa Superior, de Teniente Coronel de la Escala de Oficiales y de la Escala Facultativa Técnica, de Comandante de la Escala Superior de Oficiales, de Suboficial Mayor y de Cabo Mayor, será preceptivo, además, haber superado los cursos de capacitación para el desempeño de los cometidos de dichos empleos.

4. Para el ascenso a cualquier empleo, desde Cabo Mayor a General de Brigada ambos inclusive, será condición indispensable haber sido evaluado de acuerdo con lo dispuesto en la sección II

5. En las Escalas Facultativa Superior y Facultativa Técnica será requisito para el ascenso, en los sistemas de selección y antigüedad, que hayan ascendido al empleo correspondiente todos los de igual o superior tiempo de servicios en la Escala Superior de Oficiales o en la Escala de Oficiales, respectivamente. A estos efectos, no se tendrán en cuenta los declarados no aptos ni los retenidos para el ascenso en cualquier empleo de la escala de origen.

En el supuesto que la incorporación a las escalas Facultativa Superior y Facultativa Técnica se haya producido desde la Escala Superior de Oficiales y la Escala de Oficiales, respectivamente, será requisito suficiente que haya ascendido, por orden de escalafón en el sistema de selección o por el sistema de antigüedad, el que le hubiera precedido en el escalafón de su escala de origen de haber continuado en ella.

6. La concesión de empleos con carácter honorífico se producirá de acuerdo con lo previsto en el artículo 16 de la Ley 42/1999, de 25 de noviembre. El Ministro de Defensa podrá establecer las normas que regulen las propuestas de concesión de estos empleos.

**SECCIÓN II. EVALUACIONES PARA EL ASCENSO.**

**Artículo 15. Normas generales.**

1. Para ser evaluado para el ascenso será preciso encontrarse en alguna de las situaciones administrativas de servicio activo, servicios especiales, suspenso de funciones, o excedencia voluntaria por la causa prevista en el artículo 83.1.e de la Ley 42/1999, de 25 de noviembre, o durante los dos primeros años de permanencia en la situación de excedencia voluntaria por las restantes causas del referido artículo.

2. Las evaluaciones para el ascenso se realizarán periódicamente y afectarán a quienes se encuentren en las zonas de escalafón que se determinen de conformidad con lo establecido en los artículos siguientes.

3. Las evaluaciones para el ascenso surtirán efecto durante el período de tiempo que, para cada sistema de ascenso, se establece en los artículos siguientes.

4. Las evaluaciones para el ascenso por los sistemas de elección y selección se realizarán, con la antelación suficiente para que finalicen dentro del mes anterior al inicio del ciclo de ascensos. La duración normal de un ciclo de ascensos será de un año, comenzando el día 1 de julio y finalizando el día 30 de junio del año siguiente. El Ministro de Defensa, a propuesta del Director General de la Policía y de la Guardia Civil, podrá modificar dicha duración.

Las evaluaciones para el ascenso por el sistema de antigüedad 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 16.** *Previsión de vacantes.*

Al objeto de determinar las zonas de escalafón para las evaluaciones para el ascenso, las vacantes correspondientes a cada ciclo de ascensos serán las que se prevea vayan a producirse por cada una de las causas indicadas en el artículo 31, de las que se deducirán las que, en su caso, deban amortizarse.

Entre otros factores, se tendrá en cuenta para la previsión de vacantes la media de los datos estadísticos de los cinco últimos años en cuanto a: pase a las situaciones administrativas o a retiro que originen vacantes para el ascenso; pérdida de la condición de guardia civil; fallecimiento o declaración de fallecido y permanencia como prisionero o desaparecido durante un período de, al menos, dos años.

**Artículo 17.** *Determinación de las zonas de escalafón.*

1. El Director General de la Policía y de la Guardia Civil, al menos cinco meses antes del comienzo de cada ciclo de ascensos o de la fecha prevista para el ascenso del último de los evaluados para el ascenso por el sistema de antigüedad, propondrá al Ministro de Defensa las zonas de los escalafones para las evaluaciones para el ascenso a cada empleo que, una vez aprobadas, se publicarán en el "Boletín Oficial de la Guardia Civil".

2. Para la determinación de las zonas de escalafón para las evaluaciones para el ascenso por los sistemas de elección y selección, se tendrá en cuenta la relación entre el número de evaluables y las vacantes previstas en el ciclo de ascensos de acuerdo con lo establecido en los artículos 19 y 20, respectivamente, garantizando que el número de evaluados permita cubrir las vacantes previstas.

3. Para la determinación de las zonas de escalafón para las evaluaciones para el ascenso por el sistema de antigüedad, se tendrá en cuenta las vacantes previstas en el ciclo de ascensos correspondiente.

4. Cuando excepcionalmente, y pese a lo previsto en el apartado 2, el número de vacantes producidas en un ciclo, para el ascenso por el sistema de elección, exceda al de vacantes previstas, el Ministro de Defensa dará por finalizado el ciclo y ordenará el inicio de uno nuevo y la realización de la evaluación correspondiente. El nuevo ciclo comenzará el día en que se produzca la primera vacante no prevista y finalizará el 30 de junio del año siguiente.

Cuando excepcionalmente, y pese a lo previsto en el apartado 2, el número de vacantes producidas en un ciclo, para el ascenso por el sistema de selección, exceda al de vacantes previstas y no hubiese suficiente número de evaluados, el Ministro de Defensa dará por finalizado el ciclo y ordenará el inicio de uno nuevo y la realización de la evaluación correspondiente. El nuevo ciclo comenzará el día siguiente al de la vacante que ocasionó el ascenso del último evaluado y finalizará el 30 de junio del año siguiente.

El Ministro de Defensa también ordenará que se evalúe al personal que estuviese incluido en las zonas de escalafón para el ascenso, al cesar en la situación de suspenso de empleo, por haber sido revocada con carácter definitivo, en vía administrativa o jurisdiccional, la sanción disciplinaria de suspensión de empleo que la motivó.

**Artículo 18.** *Renuncia a la evaluación.*

1. Una vez establecidas las zonas de escalafón para las evaluaciones para el ascenso, se abrirá un plazo de quince días, contados a partir del día siguiente a su publicación, para que los interesados que lo deseen puedan solicitar al Director General de la Policía y de la Guardia Civil su exclusión de la evaluación.

2. Los que renuncien a ser evaluados para el ascenso permanecerán en su empleo hasta su pase a la situación de reserva, no serán designados para realizar cursos que no sean de aplicación específica en su empleo y no podrán ocupar aquellos destinos que, con arreglo al reglamento de provisión de destinos, sean incompatibles con la condición de haber sido excluido de una evaluación para el ascenso por renuncia, cesando, en su caso, en el que tuvieren.

**Artículo 19.** *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 prelación e idoneidad, para el desempeño de los cometidos del empleo superior, de todos los evaluados en función de los méritos y aptitudes acreditados.

2. Serán evaluados para el ascenso por elección quienes reúnan o puedan reunir, durante el ciclo de ascensos, las condiciones establecidas en el artículo 14, apartados 2 y 3.

No obstante, el Ministro de Defensa, a propuesta del Director General de la Policía y de la Guardia Civil, cursada a través del Ministro del Interior, podrá limitar el número de los evaluados a una cifra que, como mínimo, sea tres veces la de las vacantes previstas para el ciclo. Igualmente podrá determinar el número máximo de ciclos en que se puede ser evaluado para el ascenso por elección.

3. Las evaluaciones para el ascenso al empleo de 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 Policía y de la Guardia Civil, quien añadirá su propio informe.

Las evaluaciones para el ascenso a los empleos de Coronel de la Escala Facultativa Superior, Teniente Coronel de la Escala de Oficiales y de la Escala Facultativa Técnica, de Suboficial Mayor y de Cabo Mayor, serán realizadas por las Juntas de Evaluación eventuales y, una vez informadas por el Consejo Superior de la Guardia Civil, elevadas al Director General de la Policía y de la Guardia Civil.

4. Las evaluaciones surtirán efectos durante un ciclo de ascensos, a no ser que desapareciere o sobreviniere alguna circunstancia en alguno de los evaluados que hubiera podido, en su caso, determinar la declaración de no aptitud para el ascenso, en cuyo caso, el Director General de la Policía y de la Guardia Civil podrá acordar, mediante resolución motivada y previa audiencia del afectado, que sea evaluado de nuevo. Acordada la nueva evaluación dejará en suspenso el resultado de la anterior respecto al afectado, hasta que la nueva se realice. La nueva evaluación sustituirá a la antigua a todos los efectos y será valorada por la autoridad que efectúe la propuesta de ascenso correspondiente.

**Artículo 20.** *Evaluaciones para el ascenso por el sistema de selección.*

1. Las evaluaciones para el ascenso por el sistema de selección tienen por objeto determinar la aptitud o, motivándola, la no aptitud de los evaluados y, de entre los aptos, las condiciones de prelación e idoneidad para el desempeño de los cometidos del empleo superior que determinarán, en consecuencia, la clasificación de los evaluados.

2. Serán evaluados para el ascenso por selección quienes reúnan o puedan reunir, antes del inicio del ciclo de ascensos, las condiciones establecidas en el artículo 14.2 y, en su caso, en el 14.5 y se encuentren en la zona de escalafón de cada empleo y escala que determine el Ministro de Defensa, a propuesta del Director General de la Policía y de la Guardia Civil, de forma que, en cada ciclo, la relación entre el número de evaluados y el de vacantes previstas normalmente sea entre uno y tres.

3. Las evaluaciones se realizarán por las Juntas de Evaluación eventuales y una vez informadas por el Consejo Superior de la Guardia Civil serán elevadas al Director General de la Policía y de la Guardia Civil quien, teniendo en cuenta, además, su propia valoración, decidirá la aptitud o no de los evaluados para el ascenso, y propondrá al Ministro de Defensa el número de vacantes a cubrir por orden de clasificación y el número de retenidos.

Fijados por el Ministro de Defensa los citados números, el Director General de la Policía y de la Guardia Civil aprobará la relación de los que ascienden por orden de clasificación y de los que quedan retenidos en su empleo por primera vez.

La relación de los que ascienden por orden de clasificación se publicará en el "Boletín Oficial de la Guardia Civil".

4. Las evaluaciones surtirán efectos durante un ciclo de ascensos.

No obstante, cuando se declare nula o inexistente alguna de las circunstancias que motivaron la declaración de no aptitud para el ascenso de un evaluado, el Director General de la Policía y de la Guardia Civil dispondrá que sea evaluado de nuevo, dejando en suspenso el resultado de la evaluación anterior, respecto del afectado, hasta que la nueva se realice. Si como consecuencia de la nueva evaluación el afectado es declarado apto para el ascenso, ascenderá cuando le corresponda, y si queda incluido entre los que deban ascender por orden de clasificación, lo hará además de los que asciendan por dicho orden de acuerdo con la primera evaluación.

Igualmente, si sobreviniera alguna circunstancia que pudiera determinar la declaración de no aptitud para el ascenso de un evaluado, el Director General de la Policía y de la Guardia Civil podrá acordar, mediante resolución motivada y previa audiencia del afectado, que sea evaluado de nuevo. Acordada la nueva evaluación, dejará en suspenso el resultado de la anterior, respecto del afectado, hasta que la nueva se realice. Si como consecuencia de la nueva evaluación el afectado es declarado apto para el ascenso, regirá la evaluación anterior, sin suspensión alguna para él; si se declara su no aptitud para el ascenso, sólo respecto de él quedará anulado el resultado de la primera evaluación, y no podrá ascender hasta que sea nuevamente evaluado de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 23.1.

**Artículo 21.** *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.

2. Serán evaluados para el ascenso por antigüedad quienes reúnan o puedan reunir, antes de que se produzca la vacante que pudiera dar origen al ascenso, las condiciones establecidas en el artículo 14.2 y, en su caso, en el artículo 14.3 ó 14.5 y se encuentren en la zona del escalafón de cada empleo y escala que determine el Ministro de Defensa, a propuesta del Director General de la Policía y de la Guardia Civil.

El número de evaluables será el que permita cubrir las vacantes previstas para el ciclo de ascensos correspondiente.

3. Las evaluaciones se realizarán por las Juntas de Evaluación eventuales y una vez informadas por el Consejo Superior de la Guardia Civil serán elevadas al Director General de la Policía y de la Guardia Civil quien, teniendo en cuenta, además, su propia valoración, decidirá la aptitud o no de los evaluados para el ascenso.

4. Las evaluaciones surtirán efectos hasta el momento del ascenso.

No obstante, cuando se declare nula o inexistente alguna de las circunstancias que motivaron la declaración de no aptitud para el ascenso de un evaluado, el Director General de la Policía y de la Guardia Civil dispondrá que sea evaluado de nuevo, dejando en suspenso el resultado de la evaluación anterior, respecto del afectado, hasta que la nueva se realice. Si como consecuencia de la nueva evaluación el afectado es declarado apto para el ascenso, ascenderá cuando le corresponda según el orden de escalafón.

Igualmente, cuando sobreviniere alguna circunstancia en alguno de los evaluados que pudiera determinar la declaración de no aptitud para el ascenso de un evaluado, el Director General de la Policía y de la Guardia Civil podrá acordar, mediante resolución motivada y previa audiencia del afectado, que sea evaluado de nuevo. Acordada la nueva evaluación, dejará en suspenso el resultado de la anterior, respecto del afectado, hasta que la nueva se realice. Si como consecuencia de la nueva evaluación el afectado es declarado apto para el ascenso, regirá la evaluación anterior, sin suspensión alguna para él; si se declara su no aptitud para el ascenso, sólo respecto de él quedará anulado el resultado de la primera evaluación, y no podrá ascender hasta que sea nuevamente evaluado de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 23.1.

**Artículo 22.** *Declaración de retenido en el empleo.*

1. La declaración de retenido en el empleo por primera vez es competencia del Director General de la Policía y de la Guardia Civil. Una vez aprobada, se comunicará a los afectados la resolución recaída que, en todo caso, habrá de ser motivada y con expresión de los recursos correspondientes.

La declaración de retenido en el empleo por primera vez supondrá para el afectado la imposibilidad de ascender durante el ciclo de ascensos y hasta que sea nuevamente evaluado.

La nueva evaluación se efectuará coincidiendo con la que se realice para el ciclo siguiente.

No tendrá consideración de nueva evaluación la revisión de la evaluación que dio lugar a la declaración de retenido que se efectúe para resolver los recursos citados en el apartado 1.

2. Si un guardia civil es retenido por segunda vez en la evaluación para el ascenso por el sistema de selección al mismo empleo, el Director General de la Policía y de la Guardia Civil elevará propuesta al

Ministro de Defensa quien, si procede, declarará al afectado retenido en su empleo con carácter definitivo.

Se procederá de igual forma si un guardia civil es declarado no apto en una evaluación y retenido en otra, o viceversa, ambas para el ascenso por el sistema de selección a un mismo empleo.

3. Si el Ministro de Defensa no declara al afectado retenido en su empleo con carácter definitivo, éste ascenderá por orden de escalafón, cuando le corresponda, como si no hubiera sido retenido.

4. Quienes en el ascenso por selección sean retenidos con carácter definitivo en su empleo, no volverán a ser evaluados para el ascenso, permanecerán en el que tuvieron hasta su pase a la situación de reserva, no serán designados para realizar cursos que no sean de aplicación específica en su empleo y no podrán ocupar aquellos destinos que, de acuerdo con el reglamento de provisión de destinos, sean incompatibles con la condición de haber sido retenido con carácter definitivo en su empleo, cesando, en su caso, en el que tuvieron.

**Artículo 23.** *Declaración de no aptitud para el ascenso.*

1. La declaración de no aptitud para el ascenso, por primera vez, es competencia del Director General de la Policía y de la Guardia Civil. Una vez aprobada, se comunicará a los afectados la resolución recaída que, en todo caso, habrá de ser motivada y con expresión de los recursos correspondientes.

La declaración de no aptitud para el ascenso por primera vez, supondrá para el afectado la imposibilidad de ascender durante el ciclo de ascensos en el sistema de ascensos por selección o, hasta que haya ascendido el último evaluado, declarado apto, en el sistema de ascensos por antigüedad y, en ambos casos, hasta que sea nuevamente evaluado.

La nueva evaluación se efectuará coincidiendo con la que se realice para el ciclo siguiente.

No tendrá consideración de nueva evaluación la revisión de la evaluación que dio lugar a la declaración de no aptitud para el ascenso que se efectúe para resolver los recursos citados en el primer párrafo de este apartado 1.

2. Si un guardia civil es declarado no apto por segunda vez en la evaluación para el ascenso al mismo empleo, el Director General de la Policía y de la Guardia Civil elevará propuesta al Ministro de Defensa quien, si procede, declarará al afectado no apto para el ascenso con carácter definitivo.

3. Si el Ministro de Defensa no declara al afectado no apto, para el ascenso con carácter definitivo, éste ascenderá por orden de escalafón, cuando le corresponda, como si hubiera sido declarado apto.

4. Quienes sean declarados con carácter definitivo no aptos para el ascenso, no volverán a ser evaluados para ello, permanecerán en su empleo hasta su pase a la situación de reserva, no serán designados para realizar cursos que no sean de aplicación específica en su empleo y no podrán ocupar aquellos destinos que, de acuerdo con el reglamento de provisión de destinos, sean incompatibles con la condición de haber sido declarado con carácter definitivo no apto para el ascenso, cesando, en su caso, en el que tuvieron, salvo que de la resolución que se adopte en el expediente al que se refiere el artículo 6 de este reglamento se derive el pase a retiro.

**Artículo 24.** *Concurso-oposición para el ascenso al empleo de Cabo.*

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. Las plazas para el ascenso al empleo de Cabo se ofertarán con carácter general, pudiendo tomar parte en la correspondiente convocatoria, que se publicará en el *Boletín Oficial de la Guardia Civil*, los guardias civiles que reúnan los requisitos exigidos en ella, así como los que a continuación se especifican:

- a) Tener cumplidos, al menos, tres años de tiempo de servicios en la Guardia Civil antes de que concluya el plazo de admisión de instancias.
- b) No superar el número máximo de tres convocatorias.

Se considerará que ha consumido una convocatoria, el aspirante que haya sido incluido en la lista de admitidos al concurso-oposición, salvo que medie causa justificada reconocida por la autoridad competente, no imputable al interesado, siempre que lo solicite antes del inicio de la primera prueba.

- c) Encontrarse en alguna de las situaciones administrativas de servicio activo, servicios especiales o excedencia voluntaria por la causa prevista en el artículo 83.1.e de la Ley 42/1999, de 25 de noviembre.

3. El Ministro de Defensa aprobará las bases generales de las convocatorias y los requisitos y circunstancias aplicables al concurso-oposición. Entre los citados requisitos se podrá incluir un curso de capacitación.

4. El ascenso al empleo de Cabo otorgará la aptitud para el ascenso al de Cabo 1.º, salvo que sobreviniera alguna circunstancia extraordinaria que aconsejara evaluar dicha aptitud, en cuyo caso, el Director General de la Policía y de la Guardia Civil acordará la evaluación, mediante resolución motivada.

Dicha evaluación se efectuará de acuerdo con lo previsto en el artículo 21, apartados 1 y 3.

**SECCIÓN III. TIEMPO DE SERVICIOS PARA EL ASCENSO.**

**Artículo 25.** *Tiempo mínimo de servicios para el ascenso.*

Para el ascenso al empleo inmediato superior es necesario tener cumplidos los siguientes tiempos mínimos de servicio en cada empleo:

ESCALA	Años
--------	------

<b>Superior de Oficiales:</b>	
Teniente	3
Capitán	5
Comandante	5
Teniente Coronel	4
Coronel	2

<b>Facultativa Superior:</b>	
Teniente	3
Capitán	5
Comandante	5
Teniente Coronel	4

<b>De Oficiales:</b>	
Alférez	3
Teniente	5
Capitán	5
Comandante	4

<b>Facultativa Técnica:</b>	
Alférez	3
Teniente	5
Capitán	5
Comandante	4

<b>De Suboficiales:</b>	
Sargento	5
Sargento Primero	5
Brigada	5
Subteniente	4

<b>De Cabos y Guardias:</b>	
Guardia	3
Cabo	1
Cabo Primero	5

#### **SECCIÓN IV. CURSOS DE CAPACITACIÓN.**

##### **Artículo 26.** *Normas generales.*

1. Para la asistencia a los cursos de capacitación para el desempeño de los cometidos de la categoría de Oficiales Generales y de los empleos de Coronel de la Escala Facultativa Superior, Teniente Coronel de la Escala de Oficiales y de la Escala Facultativa Técnica, de Suboficial Mayor y de Cabo Mayor, el personal sólo podrá ser evaluado una vez, salvo que en alguno de los evaluados sobreviniere alguna circunstancia extraordinaria que aconsejara evaluarlo de nuevo, en cuyo caso, el Director General de la Policía y de la Guardia Civil dispondrá la nueva evaluación, cuyo resultado anulará el de la anterior respecto al afectado. La resolución por la que se determine dicha evaluación deberá ser motivada.

2. Para ser convocados a los cursos de capacitación será necesario encontrarse en alguna de las situaciones administrativas de servicio activo, servicios especiales o excedencia voluntaria por la causa prevista en el artículo 83.1.e de la Ley 42/1999, de 25 de noviembre.

Durante la asistencia al curso todos los concurrentes se encontrarán en la situación de servicio activo.

3. Las convocatorias de los cursos y la relación de concurrentes se publicarán en el "Boletín Oficial de la Guardia Civil" y, en su caso, en el "Boletín Oficial del Ministerio de Defensa".

4. A la finalización de cada curso los centros docentes que los impartan remitirán las calificaciones obtenidas por los asistentes a la Subdirección General de Personal para su incorporación al historial profesional de los afectados.

Quienes no superen un curso de capacitación no ascenderán al empleo para el que capacita, permanecerán en el empleo anterior, una vez alcanzado, hasta su pase a la situación de reserva, no serán designados para realizar cursos que no sean de aplicación específica en su empleo y no podrán ocupar aquellos destinos que, de acuerdo con el Reglamento de provisión de destinos, sean incompatibles con la condición de no haber superado el curso, cesando, en su caso, en el que tuvieren.

5. En su caso, el curso de capacitación para el desempeño de los cometidos del empleo de Cabo, se registrará por las normas referidas en el artículo 24.3.

##### **Artículo 27.** *Designación de concurrentes a los cursos de capacitación.*

1. Para asistir a los cursos de capacitación para el desempeño de los cometidos de la categoría de Oficiales Generales, de Coronel de la Escala Facultativa Superior, Teniente Coronel de la Escala de Oficiales y de la Escala Facultativa Técnica, de Suboficial Mayor y de Cabo Mayor, será seleccionado un número limitado de concurrentes mediante evaluaciones previas, de acuerdo con el proceso siguiente:

- a) El Director General de la Policía y de la Guardia Civil fijará previamente el número de asistentes a cada curso y la zona del escalafón que debe ser evaluada.
- b) Efectuada la evaluación por la Junta designada al efecto, la relación de los seleccionados será informada por el Consejo Superior de la Guardia Civil y elevada posteriormente al Director General de la Policía y de la Guardia Civil que formalizará la propuesta al Ministro de Defensa, a quien corresponde determinar con carácter definitivo los que deben asistir a los correspondientes cursos de capacitación.

- c) La relación de los seleccionados será publicada en el “Boletín Oficial de la Guardia Civil” y, en su caso, en el “Boletín Oficial del Ministerio de Defensa”.

2. La convocatoria a los cursos de capacitación para el desempeño de los cometidos del empleo de Comandante de la Escala Superior de Oficiales tendrá carácter general y los componentes de una promoción serán convocados al mismo curso.

**Artículo 28. Aplazamientos.**

1. Los convocados a los cursos de capacitación para el desempeño de los cometidos de la categoría de Oficiales Generales y de los empleos de Coronel de la Escala Facultativa Superior, Teniente Coronel de la Escala de Oficiales y de la Escala Facultativa Técnica, Comandante de la Escala Superior de Oficiales, de Suboficial Mayor y de Cabo Mayor, podrán solicitar al Director General de la Policía y de la Guardia Civil el aplazamiento de la realización del curso por una sola vez, por razones excepcionales, debiendo acompañar a la solicitud la documentación justificativa.

2. Cuando un Capitán de la Escala Superior de Oficiales no pudiera realizar el curso de capacitación con el resto de los componentes de su promoción por motivo de enfermedad, embarazo, previa prescripción facultativa, o necesidades excepcionales del servicio, el Director General de la Policía y de la Guardia Civil podrá autorizarle a que lo realice, finalizada la causa que motivó el aplazamiento, con la promoción que corresponda. Superado el curso de capacitación, el interesado, en el momento en que ascienda, se integrará con el número correspondiente, y en su caso antigüedad, en su promoción de origen.

3. La resolución adoptada acordando el aplazamiento, será publicada en el “Boletín Oficial de la Guardia Civil” y, en su caso, en el “Boletín Oficial del Ministerio de Defensa.”

**Artículo 29. Renuncias al curso.**

1. Publicada la convocatoria para asistir a un curso de capacitación se abrirá un plazo de quince días, contados a partir del día siguiente al de su publicación, para que los interesados que lo deseen puedan solicitar al Director General de la Policía y de la Guardia Civil su renuncia.

La resolución adoptada acordando la exclusión del curso por renuncia, será publicada en el “Boletín Oficial de la Guardia Civil” y, en su caso, en el “Boletín Oficial del Ministerio de Defensa”.

2. Quienes convocados a un curso de capacitación renuncien a él, no volverán a ser convocados; no ascenderán al empleo para el que capacita el curso; permanecerán en el empleo anterior, una vez alcanzado, hasta su pase a la situación de reserva; no serán designados para realizar cursos que no sean de aplicación específica en su empleo y no podrán ocupar aquellos destinos que, de acuerdo con el Reglamento de provisión de destinos, sean incompatibles con la condición de haber renunciado a asistir a un curso de capacitación, cesando, en su caso, en el que tuvieren.

**Artículo 30. Bajas en el curso.**

1. En los cursos de capacitación para el desempeño de los cometidos de la categoría de Oficiales Generales y de los empleos de Coronel de la Escala Facultativa Superior, de Teniente Coronel de la Escala de Oficiales y de la Escala Facultativa Técnica, de Comandante de la Escala Superior de Oficiales, de Suboficial Mayor y de Cabo Mayor, se causará baja con opción a una nueva convocatoria por alguna de las siguientes causas:

- a) Pase a las situaciones administrativas de: servicios especiales; excedencia voluntaria por la causa prevista en el artículo 83.1.e, de la Ley 42/1999, de 25 de noviembre; suspenso de empleo por imposición de la sanción disciplinaria de suspensión de empleo, si se produce la revocación definitiva de dicha sanción o de suspenso de funciones en el caso de sobreseimiento del procedimiento, sentencia absolutoria o terminación del expediente gubernativo sin declaración de responsabilidad.
- b) Faltas de asistencia, por motivo justificado, que superen los porcentajes que se determinen en la correspondiente convocatoria.

2. En los cursos citados en el apartado anterior, se causará baja, sin opción a una nueva convocatoria, por alguna de las siguientes causas:

- a) Pase a la situación administrativa de reserva, o a las de excedencia voluntaria, suspenso de empleo o suspenso de funciones, cuando no sea por las causas o concurran las circunstancias indicadas en el apartado 1.a.
- b) A petición propia.
- c) Pérdida de la condición de guardia civil.

- d) Faltas de asistencia, sin motivo justificado, que superen los porcentajes que se determinen en la correspondiente convocatoria.

Quienes causen baja en un curso de capacitación sin opción a una nueva convocatoria, no ascenderán al empleo para el que capacita el curso, permanecerán en el empleo anterior, una vez alcanzado, hasta su pase a la situación de reserva, no serán designados para realizar cursos que no sean de aplicación específica en su empleo y no podrán ocupar aquellos destinos que, de acuerdo con el Reglamento de provisión de destinos, sean incompatibles con la condición de haber causado baja en el curso, cesando, en su caso, en el que tuvieren.

## **SECCIÓN V. CONCESIÓN DE LOS ASCENSOS.**

### **Artículo 31.** 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 de servicios especiales, de excedencia voluntaria o de suspenso de empleo.
- d) Pase a la situación de reserva o a retiro, en el caso de que se haga desde las situaciones de servicio activo o suspenso de funciones.
- e) Pérdida de la condición de guardia civil.
- f) Permanencia como prisionero o desaparecido durante un período de, al menos, dos años.
- g) Fallecimiento o declaración de fallecido.

También se dará al ascenso la vacante que se produzca por el nombramiento de un Oficial General para ocupar un puesto de plantilla adicional.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, corresponde al Consejo de Ministros, a propuesta del Ministro de Defensa, la decisión de dar al ascenso las vacantes que se produzcan en los empleos de la categoría de Oficiales Generales y al Ministro de Defensa, a propuesta del Director General de la Policía y de la Guardia Civil, la de dar al ascenso las de Coronel de la Escala Facultativa Superior, Teniente Coronel de la Escala de Oficiales y de la Escala Facultativa Técnica, las de Suboficial Mayor y las de Cabo Mayor.

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 producirse por este motivo, será amortizado con los primeros ascensos que se produzcan al empleo superior.

4. Las vacantes que se produzcan en los empleos a los que se asciende por los sistemas de selección o antigüedad, se darán al ascenso en el momento que se produzcan.

5. Las vacantes que se originen en el empleo de Cabo, se ofertarán en la convocatoria de ascenso correspondiente.

### **Artículo 32.** 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.

La fecha de antigüedad en el empleo será la de la firma de la resolución por la que se concede el ascenso, 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, no pudiendo conferirse una antigüedad anterior a la de esta última fecha.

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

La fecha de antigüedad con que se confiere un empleo de Coronel de la Escala Facultativa Superior, Teniente Coronel de la Escala de Oficiales y de la Escala Facultativa Técnica, Suboficial Mayor y Cabo Mayor, será la que determine el Ministro de Defensa.

3. 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, se asignará 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 y que concurren los requisitos del artículo 57.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. En este caso, la resolución de ascenso fijará también la fecha en que deben comenzar los efectos económicos.

Cuando las causas del retraso sean imputables 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.

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 33. Concesión de 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. En los ascensos al empleo de General de Brigada, además, valorará las evaluaciones reguladas en el artículo 19.

2. Los ascensos a los empleos de Coronel de la Escala Facultativa Superior, Teniente Coronel de la Escala de Oficiales y de la Escala Facultativa Técnica, de Suboficial Mayor y de Cabo Mayor, serán concedidos por el Ministro de Defensa, a propuesta del Director General de la Policía y de la Guardia Civil.

En todos los casos, el Director General de la Policía y de la Guardia Civil valorará las evaluaciones reguladas en el artículo 19 de este Reglamento y el informe del Consejo Superior de la Guardia Civil.

3. Los ascensos de los evaluados y declarados aptos por el sistema de selección serán concedidos por el Ministro de Defensa. Se producirán, en primer lugar, siguiendo el orden de clasificación hasta completar el número de vacantes fijadas por el Ministro de Defensa. Los demás ascensos se producirán a continuación siguiendo el orden de escalafón, salvo los que hayan sido declarados retenidos en su empleo o no aptos para el ascenso.

4. Los ascensos de los evaluados y declarados aptos por el sistema de antigüedad serán concedidos por el Director General de la Policía y de la Guardia Civil y se producirán siguiendo el orden de escalafón.

5. Los ascensos por el sistema de concurso-oposición, serán concedidos por el Director General de la Policía y de la Guardia Civil y se producirán siguiendo el orden resultante de las puntuaciones obtenidas en el concurso-oposición y, en su caso, en el curso de capacitación.

**Artículo 34. Efectos administrativos.**

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 dispongan las normas vigentes sobre esta materia.

2. En los ascensos que se produzcan en la categoría de Oficiales Generales y a los empleos de Coronel de la Escala Facultativa Superior, Teniente Coronel de la Escala de Oficiales y de la Escala Facultativa Técnica, de Suboficial Mayor y de Cabo Mayor, no se podrá conceder ningún efecto con fecha anterior a la de la concesión del empleo correspondiente.

**CAPÍTULO IV.  
RECURSOS.**

**Artículo 35. Recursos.**

1. Contra los actos y resoluciones que se adopten en el ejercicio de las competencias atribuidas en este reglamento, los guardias civiles podrán interponer recurso de alzada.

2. Contra los actos y resoluciones adoptados, en el ejercicio de las competencias atribuidas en este reglamento por el Consejo de Ministros o por el Ministro de Defensa, que no sean resolución de recurso de alzada, podrá interponerse recurso de reposición con carácter potestativo, previo a la vía contencioso-administrativa.

3. En los procedimientos en materia de evaluaciones y ascensos cuya concesión deba realizarse a solicitud del personal del Cuerpo de la Guardia Civil, si la Administración no notificara su decisión en el plazo de tres meses o, en su caso, en el establecido en el correspondiente procedimiento, se considerará desestimada la solicitud, quedando expedita la vía contencioso-administrativa.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA.** *Limitación para el ascenso y pérdida de puestos en el escalafón.*

Los guardias civiles que, con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto, tuvieran limitación para alcanzar determinados empleos o hubieren sufrido pérdida de puestos en el escalafón, por aplicación de la normativa anterior, mantendrán dicha limitación y la pérdida de puestos será definitiva.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.** *Normas para la evaluación y clasificación.*

Las normas para la evaluación y clasificación del personal de la Guardia Civil aprobadas por Orden Ministerial de 2 de junio de 1999, continuarán en vigor hasta la aprobación de unas nuevas normas en todo lo que no se oponga a lo estipulado en este reglamento.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.** *Tiempo mínimo de servicios para el ascenso.*

Los tiempos mínimos de servicios 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 de este Real Decreto, rigiendo los tiempos de servicios efectivos que disponía el Reglamento General de evaluaciones, clasificaciones y ascensos del personal de la Guardia Civil que se deroga, en los casos en que se derive beneficio para el interesado.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.** *Cómputo de convocatorias para el ascenso al empleo de Cabo.*

A efectos de lo contemplado en el artículo 24.2.b, se considerarán las convocatorias ya consumidas con anterioridad a la entrada en vigor de este reglamento.

\* \* \* \* \*