



MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO

Orden _____/2025, de _____, por la que se determinan los límites de la relación entre las vacantes previstas y el número de evaluados para cada ciclo de ascensos, en la Guardia Civil, durante el periodo de vigencia de la plantilla reglamentaria 2025-2029.

Se emite la presente memoria en cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo, así como lo contemplado en la Guía Metodológica, aprobada por acuerdo de Consejo de Ministros de 11 de diciembre de 2009.

Este informe sigue el formato de memoria abreviada y consta de los siguientes apartados: ficha del resumen ejecutivo, justificación de la memoria abreviada, base jurídica y rango del proyecto normativo, descripción del contenido, oportunidad de la norma, normas que quedan derogadas, impacto presupuestario e impacto por razón de género, y análisis de otros impactos.



RESUMEN EJECUTIVO

MINISTERIO / ÓRGANO PROPONENTE	Ministerio del Interior Dirección General de la Guardia Civil	Fecha	Julio de 2025
TÍTULO DE LA NORMA	Orden PJC/____/2025, de _____, por la que se determinan los límites de la relación entre las vacantes previstas y el número de evaluados para cada ciclo de ascensos, en la Guardia Civil, durante el periodo de vigencia de la plantilla reglamentaria 2025-2029.		
TIPO DE MEMORIA	Normal <input type="checkbox"/> Abreviada <input checked="" type="checkbox"/>		
OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA			
SITUACIÓN QUE SE REGULA	Establece determinadas condiciones específicas para el ascenso, en concreto, la determinación de las zonas de escalafón fijando un margen entre un máximo y un mínimo, de forma que la actuación de los órganos competentes en la determinación de las zonas de escalafón, tenga un marco que permita de una parte, que los más capaces e idóneos sean evaluados, clasificados y, en su caso, ascendidos y, por otra, mantener una cierta continuidad en el ritmo de ascensos, todo ello dependiendo de las condiciones y características de cada ciclo de ascensos y garantizando en todo caso que el número de evaluados es suficiente para cubrir todas las vacantes previstas.		
OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN	El presente proyecto de Orden Ministerial tiene por finalidad desarrollar los Capítulos III y IV del Título V de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del personal de la Guardia Civil, en lo que se refiere a evaluaciones con sus diferentes finalidades y al régimen de ascensos, así como el Reglamento de evaluaciones y ascensos del personal de la Guardia Civil, aprobado por el Real Decreto 512/2017, de 22 de mayo.		
PRINCIPALES ALTERNATIVAS CONSIDERADAS	No se han considerado.		



CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO		
TIPO DE NORMA	Orden Ministerial.	
ESTRUCTURA DE LA NORMA	El proyecto de Orden Ministerial está constituido por seis artículos y tres disposiciones finales.	
INFORMES RECADADOS	<ul style="list-style-type: none">• Certificación del Consejo de la Guardia Civil.• Informe de la Secretaría General Técnica - Ministerio del Interior• Informes de los Ministerios de Defensa y del Interior• Aprobación previa del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública.	
TRÁMITE DE AUDIENCIA E INFORMACIÓN PÚBLICA	El proyecto ha sido sometido a este trámite entre los días 22 de julio y 16 de agosto de 2024.	
ANÁLISIS DE IMPACTOS		
ADECUACIÓN AL ORDEN DE COMPETENCIAS	Esta Orden Ministerial se dicta al amparo de lo dispuesto en los artículos 149.1.4ª y 149.1.29ª de la Constitución.	
IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO	Efectos sobre la economía en general.	La norma no tiene efectos sobre la economía.
	En relación con la competencia.	<input checked="" type="checkbox"/> La norma no tiene efectos significativos sobre la competencia. <input type="checkbox"/> La norma tiene efectos positivos sobre la competencia. <input type="checkbox"/> La norma tiene efectos negativos sobre la competencia.



	Desde el punto de vista de las cargas administrativas.	<input type="checkbox"/> Supone una reducción de cargas administrativas. <input type="checkbox"/> Incorpora nuevas cargas administrativas. <input checked="" type="checkbox"/> No afecta a las cargas administrativas.
	Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma: <input checked="" type="checkbox"/> NO Afecta a los presupuestos de la Administración del Estado. <input type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales.	<input checked="" type="checkbox"/> NO Implica un gasto. <input type="checkbox"/> Implica un ingreso.
IMPACTO DE GÉNERO	La norma tiene un impacto de género.	<input type="checkbox"/> Negativo <input checked="" type="checkbox"/> Nulo <input type="checkbox"/> Positivo
OTROS IMPACTOS CONSIDERADOS	<ul style="list-style-type: none">- La norma tiene un impacto nulo en la familia y en la infancia, en relación a la normativa que ampara su protección jurídica.- También tiene un impacto nulo en el resto de aspectos considerados en el artículo 2.1.g) del Real Decreto 931/2017.	
OTRAS CONSIDERACIONES	Ninguna.	



1. JUSTIFICACIÓN DE LA MEMORIA ABREVIADA

De acuerdo a lo establecido en el artículo 3 del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto normativo, así como lo contemplado en el apartado V de la Guía Metodológica, aprobada por acuerdo de Consejo de Ministros del 11 de diciembre de 2009, y en razón de las circunstancias antes expuestas, se ha utilizado el formato de memoria abreviada para la elaboración de su memoria de análisis de impacto normativo.

Por su contenido, el presente proyecto no comporta impactos, o estos no son significativos, en los ámbitos a los que se refiere el artículo 2 del citado Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre:

- Impacto económico general: no presenta efectos sobre la economía, no afectando a la actividad de ningún agente o colectivo específico, al empleo o al índice de los precios, así como tampoco a la competencia de los mercados. Tampoco se regulan materias sobre tarifas y precios; formas de contratación de trabajadores o de producción; contratación laboral, actividad de investigación, protección de consumidores, relación con economías de otros países o incidencia en pequeñas empresas, ni su contenido afecta a la competencia en el mercado.
- Cargas administrativas: no conlleva variación, ni positiva ni negativa, en las cargas administrativas que se puedan derivar ni para las empresas, ni para los ciudadanos en general.
- Impacto presupuestario: no afecta a los ingresos o gastos del Estado.
- La norma tiene un impacto nulo por razón de género y su contenido no afecta a la infancia y la adolescencia ni a la familia, así como no presenta impacto de carácter social y medioambiental, ni tiene impacto en materia de igualdad de oportunidades, ni discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Así mismo, no comporta un impacto para la ciudadanía y para la Administración por el desarrollo o uso de los medios y servicios de la Administración digital, dando continuidad al sistema de gestión de los procesos ya implantados en el Cuerpo para la gestión de las evaluaciones y ascensos, y para la solicitud y gestión del disfrute de medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Finalmente, se considera la existencia de un impacto nulo por razón de cambio climático.

Por todo ello, y de acuerdo a lo establecido en el precitado Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, así como lo contemplado en el apartado V de la Guía Metodológica, y en razón de las circunstancias antes expuestas, se ha utilizado el formato de memoria abreviada para la elaboración de su Memoria del Análisis de Impacto Normativo.



2. OPORTUNIDAD DE LA NORMA

La *Ley 29/2014, de 28 de noviembre*, establece un nuevo marco legal de referencia en la Institución, desarrollando en los Capítulos III y IV del Título V lo relativo a evaluaciones y ascensos. En concreto, en los artículos 67.1 y 68.1 de la *Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil*, determina que sea el Ministro de Defensa, previo informe del Director General de la Guardia Civil, quien establezca el máximo y el mínimo de la relación entre el número de evaluados en cada ciclo y el de vacantes previstas, concretándolas para cada empleo.

Resulta novedoso, y a diferencia del marco normativo anterior, que la determinación del número máximo y mínimo de la relación entre el número de evaluados en cada ciclo y el de vacantes previstas, se realizará para cada período de vigencia de la plantilla reglamentaria a la que se refiere el artículo 25.2 de la *Ley 29/2014, de 28 de noviembre*.

En el periodo que afecta a esta orden ministerial, estará vinculada al período de vigencia que determine el real decreto por el que se fije la plantilla de la Guardia Civil para el período 2025-2029.

Esta orden ministerial dota al sistema de determinación de las zonas de escalafón, de los elementos jurídicos adecuados para llevar a cabo procesos de evaluación que permitan ascender al empleo superior a los más capacitados e idóneos y mantener la continuidad en el ritmo de ascensos.

3. ANÁLISIS JURÍDICO

La norma que se propone tiene su base jurídica y rango normativo en los artículos 67.1 y 68.1 de la *Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil*, que determina que, para las evaluaciones para los ascensos por el sistema de clasificación y elección, la persona titular del Ministerio de Defensa, previo informe de la Dirección General de la Guardia Civil, establecerá para cada período de vigencia de la plantilla reglamentaria a la que se refiere el artículo 25.2 de la *Ley 29/2014, de 28 de noviembre*, el máximo y el mínimo de la relación entre el número de evaluados en cada ciclo y el de vacantes previstas, concretándolas para cada empleo.

Por otra parte, estas previsiones han quedado recogidas en el artículo 25.1 del Reglamento de evaluaciones y ascensos del personal de la Guardia Civil, aprobado por el Real Decreto 512/2017, de 22 de mayo. En este sentido, el apartado tercero del mismo artículo dispone que para la determinación de las zonas de escalafón para las evaluaciones para el ascenso por los sistemas de elección y clasificación, se tendrán en cuenta los criterios generales que se establezcan para la determinación del número de vacantes previstas y del número de evaluados en cada ciclo, con los límites que se fijen en la relación entre el número de vacantes y evaluados. En todo caso se garantizará que el número de evaluados permita cubrir las vacantes previstas.

Además, la disposición final primera del citado reglamento autoriza expresamente a las personas titulares del Ministerio de Defensa y del Ministerio del Interior, para proponer



conjuntamente cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de lo dispuesto en el mismo.

4. IDENTIFICACIÓN DEL TÍTULO COMPETENCIAL PREVALENTE

Esta orden ministerial se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 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.

Además, el artículo 104.2 de la Constitución remite a una Ley Orgánica la determinación de las funciones, principios básicos de actuación y estatutos de las Fuerzas y Cuerpos de seguridad. Este mandato tuvo su cumplimiento con la aprobación de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, que vino a diseñar las líneas maestras del régimen jurídico de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en su conjunto.

Así, con esta base fue aprobada la Ley, cuyo artículo 8 atribuye al Consejo de Ministros la competencia para desarrollar las directrices generales de promoción y ascenso de los guardias civiles, así como ejercer las demás competencias que se le atribuyen en la propia Ley y en el resto del ordenamiento jurídico, al tiempo que la disposición final quinta autoriza al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de la Ley, en especial las referidas a: ingreso en los centros de formación, acceso a las diferentes escalas y directrices generales de los planes de estudio; evaluaciones y ascensos y adquisición, pérdida y renuncia a la condición de guardia civil, entre otras.

Por otro lado, cabe señalar que el proyecto no modifica criterios competenciales de imputación de facultades y potestades vigentes en el momento de su elaboración, ni se han presentado antecedentes de conflictividad respecto de cuestiones competenciales relevantes.

5. DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO Y DE LA TRAMITACIÓN

5.1. Contenido.

El proyecto de orden ministerial está constituido por seis artículos y dos disposiciones finales.

A lo largo del **artículo**, además de establecerse el objeto de la norma y el ámbito personal de aplicación, se fijan los criterios para la determinación del número de vacantes previstas para el ascenso en cada ciclo de evaluación, así como el número de los que deben ser evaluados para el ascenso al empleo superior.

También se concretan las zonas de escalafón de acuerdo al número de evaluados para los ascensos y la relación final entre el número de vacantes previstas para los ascensos por los sistemas de elección y clasificación y el número final de evaluados. Respeto a estos últimos, y en función de los distintos empleos a los que se ascienden y el sistema de ascenso, se ha establecido un margen máximo y mínimo de evaluados que permita



de una parte, que los más capaces e idóneos sean evaluados, clasificados y, en su caso, ascendidos y, por otra, mantener una cierta continuidad en el ritmo de ascensos, garantizando siempre que el número de evaluados permita cubrir las vacantes previstas.

El proyecto mantiene los números mínimos y máximos de evaluados por cada vacante prevista para el ascenso que se venían considerando en la norma a la que sustituye, salvedad hecha del ascenso al empleo de general de brigada. En este caso, la experiencia vivida en ciclos de evaluación con una previsión de vacantes muy baja para el ascenso a dicho empleo, ha demostrado la conveniencia de aumentar el número máximo de la relación evaluados/vacante a 15 (actualmente 9), todo ello al objeto de asegurar que la zona de escalafón definitiva incluya a una cantidad de personal suficiente que permita garantizar el cumplimiento de los objetivos anteriormente expuestos.

Al final de la Orden Ministerial se incluyen dos **disposiciones finales**, una primera en la que se faculta a la persona titular de la Dirección General de la Guardia Civil para dictar las instrucciones que considere necesarias para el desarrollo y ejecución de la orden; y la segunda, en la que se prevé la entrada en vigor de la misma al día siguiente de su publicación, al resultar necesaria su aplicación inmediata en las evaluaciones que surtan efecto a partir del 1 de julio de 2025.

5.2. Tramitación.

La elaboración de la norma responde al mandato del artículo 25.1 del Real Decreto 512/2017, de 22 de mayo, por cuanto las órdenes ministeriales que regulan la relación entre las vacantes previstas y el número de evaluados para cada ciclo de ascensos en la Guardia Civil, vinculan su vigencia a la de la plantilla reglamentaria que corresponda, de tal modo que en aplicación de los principios de **necesidad y seguridad jurídica**, la entrada en vigor de la norma que define la plantilla reglamentaria del Cuerpo para el período 2025-2029, requiere del desarrollo de una orden ministerial que permita dar cumplimiento a tal mandato.

En su elaboración se han tenido en cuenta los principios de buena regulación previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, en relación al principio de **transparencia**, habiendo abordado el periodo de audiencia e información pública entre los días 22 de julio y 16 de agosto de 2024; en cualquier caso, y toda vez que es el personal del Guardia Civil el destinatario de esta disposición, cabe señalar que en la tramitación interna del proyecto participaron muy activamente las asociaciones profesionales representativas en un total de tres grupos de trabajo específicos (desarrollados el 27 de febrero, 20 de marzo y 16 de abril de 2024), siendo analizadas y valoradas las observaciones y sugerencias presentadas.

Además, el proyecto fue tratado en el Pleno del Consejo de la Guardia Civil celebrado el 13 de junio de 2024, y en su Comisión de Normativa y del Estatuto Profesional, que le precede y que fue desarrollada el 23 de mayo de 2024. Se han recibido informes de la Secretaría General Técnica del Ministerio del Interior, de los Ministerios de Defensa y del Interior, habiéndose acordado la aprobación previa del Ministerio para la Transformación digital y de la Función Pública (*pendientes a día de la fecha*).

El respeto a los principios de **eficiencia y seguridad jurídica** queda también de manifiesto en el hecho de haber dado continuidad a la norma que le antecede para el



periodo inmediatamente anterior (2021-2025), con la salvedad de la citada modificación del número mínimo y máximo de evaluados por cada vacante prevista en las evaluaciones para el ascenso a general de brigada, sin crear nuevas cargas administrativas y teniendo en cuenta el resto de disposiciones de carácter general que informa la gestión del personal del conjunto de la Administración Pública; y de necesidad y proporcionalidad, habiendo propuesto unos límites de la relación entre vacantes previstas y número de evaluados que garantice que las vacantes reales que finalmente se produzcan puedan ser cubiertas, permitiendo abordar los importantes retos que afronta la Institución a corto y medio plazo, en los ámbitos del desarrollo de carrera de sus integrantes, y de la eficiencia en la prestación de servicio.

6. ANÁLISIS DE IMPACTOS

6.1. Impacto económico.

La entrada en vigor del presente proyecto normativo no provoca consecuencia económica alguna sobre el personal incluido en su ámbito de aplicación.

6.2. Impacto presupuestario.

La aprobación del proyecto de orden ministerial no supone incremento alguno de gasto público ni de ingresos, no teniendo tampoco incidencia en los gastos de personal, dotaciones o retribuciones, gastos en medios o servicios de la Administración digital o cualesquiera otros gastos al servicio del sector público.

6.3. Cargas administrativas.

El proyecto tampoco implica variación, ni positiva ni negativa, de las cargas administrativas que se puedan derivar ni para las empresas, ni para los ciudadanos en general.

6.4. Impacto por razón de género.

El proyecto de orden ministerial que se pretende aprobar no causa discriminación por razón de género, dando cumplimiento al mandato legal previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, manteniendo el mismo impacto de género que la norma a la que sustituye, por cuanto no introduce alguno en este ámbito.

En base a cuanto antecede, se considera que el proyecto normativo que se pretende aprobar, dando cumplimiento al mandato legal previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene un **impacto neutro por razón de género**.

6.4.1. Identificación de los objetivos en materia de igualdad de oportunidades que resultan de aplicación

Dentro del I Plan de Igualdad de la Guardia Civil, aprobado en el año 2019, se fijan los siguientes objetivos generales:



- Establecer y desarrollar políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.
- Impulsar y fomentar medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política institucional.

Para su consecución, se establecen en el citado Plan una serie de ejes entre los que se encuentra el siguiente:

- Eje 1. Acceso, selección, promoción y desarrollo.

6.4.2 Análisis del impacto de género

6.4.2.1 Descripción de la situación de partida.

La concurrencia de mujeres en los procesos de evaluación para el ascenso a empleos superiores y para la selección de asistentes a determinados cursos de capacitación y de altos estudios profesionales, es cada vez mayor, en consonancia con su también cada vez mayor representatividad en el conjunto de la plantilla de la Guardia Civil (en mayo de 2024, el 9,60% del total del personal en servicio activo).

Clara prueba de ello es la evolución del número de oficiales evaluadas para la promoción a los empleos de capitán, comandante o teniente coronel de la Escala de Oficiales (EO) durante los cinco últimos ciclos de ascenso, que no hace sino poner de manifiesto que las mujeres van alcanzando en mayor cantidad los empleos más altos de la Institución.

	TOTAL OFICIALES EVALUADAS
CICLO 2020/2021	12
CICLO 2021/2022	15
CICLO 2022/2023	21
CICLO 2023/2024	21
CICLO 2024/2025	24

Evolución nº de oficiales evaluadas para el ascenso a COL, TCOL, CTE o CAP de la EO.

6.4.2.2 Previsión de resultados.

En relación con la aplicación de la orden ministerial, habida cuenta de que supone dar continuidad al marco regulatorio actualmente vigente, no se prevé vaya a modificar el contexto actual de progresión de carrera profesional del personal de la Guardia Civil.



6.5. Impacto en la infancia y la adolescencia.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 22 *quinquies* de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, incorporado por el artículo primero, veintiuno, de la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, con respecto al impacto de este proyecto en la infancia y en la adolescencia, cabe señalar que su aprobación no incide en forma alguna en este ámbito.

6.6. Impacto en la familia.

En cumplimiento de lo establecido en la disposición adicional décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, incorporada por la disposición final quinta de la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, en cuanto al impacto que puede tener la aprobación de este proyecto en la familia, por idénticos motivos a los expuestos en el apartado anterior, no cabe apreciar impacto alguno en el ámbito familiar.

6.7. Impacto en materia de cambio climático.

En cumplimiento de lo establecido en la disposición final quinta de la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética, que vino a incorporar una nueva letra h) al apartado 3 del artículo 26 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, para incluir la valoración en la redacción de las Memorias de Análisis de Impacto Normativo del posible impacto en materia de cambio climático, la aprobación de este proyecto no comporta impacto alguno en este ámbito.

6.8. Otros impactos.

La norma tiene un impacto nulo en su vertiente social y medioambiental; así como en lo referente a la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Tampoco presenta impacto alguno para la ciudadanía ni para la Administración por el desarrollo o uso de los medios y servicios de la Administración digital.

7. EVALUACIÓN “EX POST”

De acuerdo con lo establecido en el artículo 3 del Real Decreto 286/2017, de 24 de marzo, por el que se regulan el Plan Anual Normativo y el Informe Anual de Evaluación Normativa de la Administración General del Estado y se crea la Junta de Planificación y Evaluación Normativa, no se considera que este proyecto normativo deba someterse a un análisis sobre los resultados de su aplicación, ya que no está incluido dentro de ninguno de los criterios establecidos en ese artículo.

Además, cabe señalar que la orden ministerial a la que viene a sustituir la incluida en el presente proyecto, no disponía la realización de una evaluación ex post, por lo que, en virtud de cuanto antecede, no se considera necesario el establecimiento de tal evaluación.