

MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO

Proyecto de Orden/INT/___/2022, de ___ de ___, por la que se modifica la Orden INT/26/2021, de 15 de enero, por la que se establecen las normas específicas para la clasificación y provisión de destinos en la Guardia Civil.

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, de acuerdo con el artículo 3 del citado Real Decreto, 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, impacto por razón de género y análisis de otros impactos.

FICHA DEL RESUMEN EJECUTIVO

MINISTERIO / ÓRGANO PROPONENTE	Ministerio del Interior Dirección General de la Guardia Civil	Fecha	Agosto de 2022
TÍTULO DE LA NORMA	Orden/INT/___/2022, de ___ de ___, por la que se modifica la Orden INT/26/2021, de 15 de enero, por la que se establecen las normas específicas para la clasificación y provisión de destinos en la Guardia Civil.		
TIPO DE MEMORIA	Normal <input type="checkbox"/> Abreviada <input checked="" type="checkbox"/>		
OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA			
SITUACIÓN QUE SE REGULA	Procedimientos relativos a la provisión de destinos, en desarrollo de las disposiciones de la Orden INT/26/2021, de 15 de enero, por la que se establecen las normas específicas para la clasificación y provisión de destinos en la Guardia Civil.		
OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN	Este proyecto de orden ministerial tiene por principales finalidades actualizar la modalidad de asignación de determinados destinos, incorporar ciertos méritos valorables a efectos de la provisión de destinos por concurso de méritos y establecer con mayor precisión las distintas categorías en las que		

	se pueden clasificar la insuficiencia de condiciones psicofísicas para ocupar determinados destinos.	
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 un artículo y una disposición final.	
INFORMES RECABADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Certificación del Consejo de la Guardia Civil • Aprobación previa del Ministerio de Hacienda y Función Pública • Informe del Ministerio del Interior • Informe del Ministerio de Defensa • Informe del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 • Informe del Consejo Nacional de Discapacidad • Informe del Ministerio de Igualdad • Informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa 	
TRÁMITE DE AUDIENCIA E INFORMACIÓN PÚBLICA	El proyecto ha sido sometido a este trámite entre los días ____ y ____ de ____.	
ANÁLISIS DE IMPACTOS		
ADECUACIÓN AL ORDEN DE COMPETENCIAS	Esta orden ministerial se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.29ª de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de Seguridad Pública.	
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"/> Afecta a los presupuestos de la Administración del Estado. <input type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales.	<input checked="" type="checkbox"/> 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	La norma presenta un impacto nulo en el resto de los aspectos considerados en el artículo 2.1.g) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre.	
OTRAS CONSIDERACIONES	Ninguna.	

1. JUSTIFICACIÓN DE LA MEMORIA ABREVIADA.

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 Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo:

- 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: la norma conlleva un gasto de 373.896,12 € para hacer frente al incremento de 222 puestos de trabajo que permitirá establecer una diferencia del 5% entre el número de puestos de trabajo respecto al máximo autorizado en la plantilla reglamentaria (según se detalla en el apartado 6.2 de la presente MAIN).
- 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 tampoco presenta impacto de carácter social o medioambiental, ni tiene impacto en materia de igualdad de oportunidades, discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Asimismo, 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 relativos a cambios de situaciones administrativas ya implantado en el Cuerpo.
- 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 citado 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, estableció un nuevo marco legal de referencia en la Institución, desarrollando la provisión de destinos en el Capítulo V del Título V, como parte esencial del desarrollo de carrera de los guardias civiles. El citado texto legal dio continuidad a múltiples aspectos referidos a este importante ámbito de la gestión de recursos humanos, por lo que fueron aplicables disposiciones anteriores a su aprobación, como el Reglamento aprobado por Real Decreto 1250/2001 y la Orden INT/1176/2013, que supuso la primera disposición de carácter general que clasificaba los destinos, según su forma de asignación.

No obstante, y como ocurrió en otros ámbitos de la gestión de personal, las novedades introducidas por la Ley 29/2014 demandaban un nuevo marco reglamentario, que cristalizó en el **Real Decreto 848/2017**, de 22 de septiembre, sobre el cual se desarrolló la **Orden INT/359/2018**, de 6 de abril.

La anulación del Real Decreto 848/2017, de 22 de septiembre en virtud de la Sentencia de 15 de marzo de 2019, de la Sala Tercera del Tribunal Supremo, condujo a la publicación del **Real Decreto 470/2019**, de 2 de agosto, que establecía el nuevo Reglamento de Destinos del personal de la Guardia Civil. La publicación del Reglamento vigente en la actualidad dio pie al desarrollo de sus disposiciones por medio de la **Orden INT/26/2021**, de 15 de enero, por la que se establecen las normas específicas para la clasificación y provisión de destinos en la Guardia Civil.

En la modificación de esta última norma que ahora se aborda, cabe señalar una importante revisión de la configuración del catálogo de puestos de trabajo de la Dirección General de la Guardia Civil. De este modo, se garantiza una óptima provisión de puestos de trabajo para atender las especiales necesidades de cobertura de puestos de la Institución, como consecuencia de su peculiar despliegue y de la configuración de las especialidades. A través de la modificación que se opera, se garantiza disponer de un número superior de puestos de trabajo respecto del máximo de efectivos que, para determinados empleos, prevé la plantilla reglamentaria.

De este modo, el catálogo de puestos de trabajo se configura como un elemento clave que contribuye directa y eficientemente en la consecución de la máxima efectividad en la prestación de los servicios, y se alinea con los objetivos de la planificación corporativa en materia recursos humanos que prevé el artículo 24 de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del personal de la Guardia Civil.

Además, se crea un nuevo subcatálogo 9 para los alumnos de la enseñanza de formación durante los periodos de prácticas en unidades del Cuerpo; con ello, se agiliza y optimiza enormemente la gestión de las dotaciones sobre las que desarrollan esta fundamental etapa de su periodo formativo. En el contexto de oportunidad, esta modificación viene a ser coetánea con la nueva gestión que recientemente se ha implementado en el Cuerpo a la hora del desarrollo del periodo de prácticas de los alumnos de la enseñanza de formación.

Por otro lado, se han aprobado ciertos proyectos que afectan en distinto grado a esta clasificación, como ocurre en el caso del Real Decreto 734/2020, de 4 de agosto, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio del Interior, que prevé la creación del Mando de Fronteras y Policía Marítima y sus Jefaturas dependientes. Del mismo modo ocurre con el desarrollo de la Orden PCM/509/2020, de 3 de junio, por la que se regulan las especialidades en la Guardia Civil. Todo ello obliga a actualizar las denominaciones de las unidades que han sido creadas o modificadas, al objeto de garantizar la coherencia del sistema de clasificación de destinos.

Además de estas actualizaciones, se ha detectado la necesidad de afrontar una importante revisión sobre la modalidad de asignación de los puestos de trabajo donde se ejerce la función de Profesor en los Centros Docentes de Formación del Cuerpo. Todo ello, alineado con el marco legal definido en los Capítulos III y IV del Título III de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil; y en su regulación de desarrollo, destacando la previsión contemplada en la Orden PCM/6/2021, de 11 de enero, por la que se regulan para la Guardia Civil las normas de la organización y funcionamiento de sus centros docentes de formación y el régimen de su alumnado, y los requisitos generales y las condiciones del ejercicio del profesorado en sus centros docentes, que fue desarrollada al amparo de lo previsto en el Reglamento de ordenación de la enseñanza en la Guardia Civil, aprobado por el Real Decreto 131/2018, de 16 de marzo.

Además, se insertan modificaciones en el marco de las acciones que se están desarrollando en el ámbito de la Dirección General de la Guardia Civil para impulsar, mejorar y optimizar la actividad del personal que desempeña labores técnicas en el marco de la atención psicológica, y la prevención y actuación frente a conductas anómalas.

En otro orden de cosas y en el contexto de las actuales iniciativas de la Dirección General de la Guardia Civil para promover la actividad física y el deporte, se habilita la posibilidad de valorar en el sistema de provisión de destinos por concurso de méritos la obtención de las certificaciones que se emitan por parte de la Jefatura de Enseñanza por la superación de las pruebas físicas que se determinen.

Por último, se añade una nueva subcategoría “Estrés” al Cuadro de limitaciones para la ocupación de destinos por insuficiencia de condiciones psicofísicas, que se recoge en el anexo II de la norma, para incorporar los dictámenes de algunas Juntas médico periciales, en casos de cardiopatías o psico-vulnerabilidades.

3. ANÁLISIS JURÍDICO.

La norma que se propone tiene su base jurídica y rango normativo en numerosos artículos del Reglamento de destinos del personal de la Guardia Civil (RD 470/2019, de 2 de agosto) en los que se prevé el desarrollo concreto de determinadas cuestiones en él identificadas. Tal es el caso de la determinación de los puestos de trabajo que serán provistos mediante libre designación, o de la definición de los méritos profesionales y circunstancias personales a valorar en los concursos.

Además, la disposición final segunda del citado Reglamento, autoriza expresamente al Ministro del Interior para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para su desarrollo.

4. IDENTIFICACIÓN DEL TÍTULO COMPETENCIAL PREVALENTE

Esta Orden se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.29ª de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de Seguridad Pública.

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 un artículo único y una disposición final. De la escasa extensión de la modificación cabe inferir que se trata de cambios normativos puntuales, que completan y complementan la Orden INT/26/2021, sin alterar sus líneas generales, para dar respuesta a las siguientes cuestiones:

A. Establecimiento de una diferencia del 5% entre el número de puestos de trabajo respecto al máximo autorizado en la plantilla reglamentaria.

La Ley 29/2014, de 28 de noviembre, define el catálogo de puestos de trabajo de la Dirección General de la Guardia Civil (en adelante, el CPT), como la herramienta a través de la cual desarrolla su organización de personal, el cual comprende la denominación de cada uno de ellos, su asignación a determinadas escalas, empleos y/o requisitos de especialidad, aptitud o titulación, la forma de asignación, y sus retribuciones complementarias. Por otra parte, dicha Ley también establece que el Consejo de Ministros, a propuesta conjunta de los Ministros de Defensa y del Interior, fijará, con vigencia para períodos de cuatro años cada uno, la plantilla reglamentaria para los distintos empleos y escalas, excepto los correspondientes al primer empleo de cada escala cuyos efectivos serán los que resulten de la provisión anual de plazas.

En el siguiente cuadro, se refleja la situación actual (a fecha de enero de 2022) de la diferencia existente entre el número de efectivos (plantilla) y los puestos de trabajo de catálogo, donde se puede observar que en varios empleos la diferencia es cero, o incluso un valor negativo.

	CATALOGO* (Activo)	PLANTILLA (ciclo 21/22)	% CPT/Plantilla
Coronel	127	127	0,00
Teniente Coronel	288	289	-0,35
Comandante	498	458	8,03
Capitán	886	893	-0,79
Suboficial Mayor	60	60	0,00
Subteniente/Brigada	1661	1628	1,99
Sargento 1º/Sargento	5826	5370	7,83
Cabo Mayor	80	80	0,00
Cabo 1º/Cabo	8224	7640	7,10

A la situación anterior cabe añadir que la Guardia Civil desarrolla las funciones que le asigna el ordenamiento jurídico, en gran medida, a través de las denominadas especialidades, sobre las que define puestos de trabajo para cuyo desempeño se hace

necesario una especialización previa. Este proceso, material, económica y humanamente, supone la inversión de muchos esfuerzos y una importante planificación, para lo que resulta imprescindible, además, contar con un número importante de puestos de trabajo. La realidad es que el personal que ocupa las 28436 dotaciones de especialista, procede de puestos donde no es necesaria tal cualificación, por lo que siempre es necesario contar con un *stock* de puestos de trabajo libres, para hacer posible la permanente movilidad del personal. Contar con este conjunto de puestos “suplementario” no trae consigo necesariamente un aumento de gasto o de presupuesto, ya que, evidentemente, un guardia civil, como cualquier funcionario, sólo puede tener un puesto asignado.

A esta singular realidad corporativa, hay que sumar la necesaria movilidad que llevan consigo los ascensos, ya que, con carácter general, los puestos de trabajo se vinculan exclusivamente a un empleo militar, cesando en el puesto con ocasión del ascenso a un empleo superior e incompatible con el destino que se ocupaba. Este hecho es característico para la Guardia Civil, por lo que, a la hora de analizar la propuesta que plantea este apartado *Dos* del proyecto, resulta del todo necesario conocer la forma en la que se asignan sus puestos de trabajo, y cómo este vínculo depende y está condicionado al mantenimiento del empleo militar; por lo tanto, a diferencia de buena parte de la AGE, el desarrollo de la carrera militar supone la pérdida del destino para el ascendido, y nace la necesidad de asignarle un nuevo puesto, en muchas ocasiones, en un momento no elegido por el afectado. Además, el peculiar despliegue del Cuerpo, extraordinariamente atomizado, hace que cada vacante generada genere la imperiosa necesidad de su rápida cobertura.

Todo ello, hace que esta singular organización tenga una extraordinaria movilidad, arrojando cifras promedio de más de 7.500 asignaciones de destino y la gestión de más de medio millón de solicitudes de vacantes anuales. Para hacer este movimiento posible, y al objeto de garantizar la eficiencia del CPT y su versatilidad, es necesario automatizar la posibilidad de contar con una bolsa de puestos libres sobre el total de los potenciales adjudicatarios, lo que, se insiste, no trae consigo incremento presupuestario. De hecho, como ocurre en otras organizaciones tales como las Fuerzas Armadas, se pretende establecer un patrón coherente, eficiente y estable, para evitar situaciones indeseadas en las que o bien existe un excedente innecesario de dotaciones libres respecto al personal existente o, por el contrario, existen graves problemas de movilidad para determinados empleos.

Este incremento se realizaría únicamente en el número de los puestos de trabajo de catálogo, que nunca conllevaría sobrepasar la cifra de efectivos máximos establecida en la plantilla reglamentaria. No obstante, se conseguiría modificar el porcentaje de dotaciones vacantes a unos números que permitirían una gestión eficiente del personal, especialmente garantizando la movilidad en los distintos concursos de destinos, mejorando la carrera profesional y contribuyendo a la conciliación familiar y laboral.

De otro punto, facilitaría notablemente la gestión de personal y garantizaría la adjudicación de destino de forma ágil, a quienes ascienden al empleo superior, evitando que estos componentes deban continuar largos periodos de tiempo ocupando puestos de trabajo de un complemento de nivel de destino inferior al que le corresponde, o lo

que resultaría más gravoso, permanecer activo sin destino por no disponer de puestos vacantes de su empleo.

B. Creación subcatálogo para alumnos en prácticas.

La iniciativa que se plantea en el apartado *Uno* del proyecto nace compartiendo el mismo fin que el epígrafe anterior, esto es, hacer del CPT una herramienta especialmente útil, alineada para alcanzar objetivos en los ámbitos de personal y operativo que se plantean en la organización. En este sentido, se pretende abordar proyectos de optimización del personal y de gestión de talento, que vienen de la mano de la realidad que afronta el Cuerpo en los últimos años, donde cerca de un 40% de los aspirantes que ingresan en la Escala de Cabos y Guardias, tienen una formación profesional y académica que puede ser rentabilizada, con ayuda de un CPT mucho más versátil y ágil.

En primer lugar cabe recordar que la Orden PCM/576/2021, de 9 de junio, por la que se aprueba el plan de estudios de la enseñanza de formación y las normas de evaluación, progreso y permanencia en el centro docente para la incorporación a la Escala de Cabos y Guardias del Cuerpo de la Guardia Civil, determina en su artículo 9 que la enseñanza de formación tendrá una duración de dos cursos académicos y conforme al artículo 11 se establece que el segundo curso académico se desarrollará en 40 semanas, de prácticas en unidades de la Guardia Civil.

Hasta ahora a los Guardias Alumnos en Prácticas se les vienen asignando temporalmente puestos de trabajo de personal del empleo al que optan que se encuentran vacantes o que se despliegan previamente a tal efecto, con la problemática de que dichas vacantes se encuentran en una unidad concreta, no pueden ser anunciadas, ni ocupadas por un Guardia Civil profesional, aunque realmente se encuentren vacantes, porque su titular con ocupación temporal (Guardia en Prácticas) se encuentra en otra unidad desarrollando sus prácticas. De esta manera, la ausencia de un subcatálogo específico para guardias alumnos provoca que, en ocasiones, sus unidades de prácticas se ven encorsetadas o dificultadas por la necesidad de modificar el CPT, o arrastran modificaciones no deseadas a la dotación de puestos de las unidades; así, la gestión de este personal en un periodo tan sensible, se ve dificultada a la hora de adaptar la configuración del CPT a la flexibilidad que requiere la gestión de talento asociado a buena parte de los aproximadamente dos mil guardias alumnos procedentes de las ofertas de empleo público convocadas en los últimos años; o, visto desde otro punto de vista, la movilidad de los alumnos comporta modificaciones indeseadas de la estructura de puestos de trabajo de las unidades.

Durante el pasado año, los guardias alumnos en prácticas han ocupado temporalmente puestos de trabajo pertenecientes a las unidades de Seguridad Ciudadana, Protección y Seguridad, Protección de la Naturaleza, Policía Judicial, Información, Tecnologías de la Información, Criminalística, Actividades Subacuáticas, Seguridad e Intervención, Fiscal y Fronteras y Plana Mayor, todos ellos con distintas cuantías del componente singular del complemento específico (CES) asociadas.

Por ello, se hace necesario contar con un subcatálogo compuesto por puestos de trabajo específicos para guardias alumnos en prácticas, dotados con un CES acorde con su régimen de alumnado y las funciones que desempeñan, siempre bajo la supervisión de un guardia civil profesional.

En definitiva, con esta modificación se pretende crear un nuevo subcatálogo que se caracterice, precisamente, por la agilidad de su despliegue sobre las distintas unidades del Cuerpo, y se pretende abordar sin coste, ya que se trata de asignar temporalmente puestos de trabajo específicos a los alumnos de la enseñanza de formación, mientras la desarrollan, del mismo modo y asumiendo el mismo coste que se asume hoy en día, pero de manera mucho más eficiente.

C. Modificaciones de la forma de asignación de determinados destinos.

Bajo este epígrafe cabe distinguir dos grandes tipologías de modificaciones.

C.1.- Una primera tipología que persigue mantener la situación actual, esto es, que los puestos de trabajo actuales sigan asignándose de la misma forma, tras haber operado ciertos cambios organizativos. De esta forma, se pretende articular pequeñas adaptaciones para acompañar, principalmente, ligeros cambios de denominación que han sufrido algunas unidades o puestos de trabajo.

Por ejemplo, se actualiza la denominación del puesto de trabajo de Jefe de la “Oficina de Estudios y Planes”, unidad que pasa a denominarse “Oficina de Transformación Digital y Calidad”; lo mismo ocurre con la nueva “Jefatura de Fiscal y de Fronteras”, y la “Jefatura de Costas y Policía Marítima”. Del mismo modo, los actuales responsables de los Grupos de Aviones o de Helicópteros, continuarán teniendo la misma forma de asignación, ya que, al desaparecer dichas unidades organizativas, se hace necesario aludir expresamente a la denominación de sus actuales puestos de trabajo (“jefe de sección”).

En este primer bloque de modificaciones, que viene a dar continuidad a lo regulado en la versión actual, se opera en el apartado *Cuatro* del proyecto.

C.2.- La segunda tipología es la que realmente supone una verdadera modificación respecto a lo actualmente regulado, que se desarrolla en los apartados *Cinco al Diez* y en el *Doce y Trece* del proyecto, y que se centra en cuatro grupos de puestos de trabajo, que se detallan a continuación.

En *primer lugar*, se amplía la libre designación a los **profesores de los Centros de Formación** (apartado *Cinco* del proyecto), lo cual afecta a unas 120 dotaciones. En la actualidad este sistema opera para los oficiales de la Academia de Oficiales, si bien ahora se amplía para todo el profesorado de la enseñanza de formación, que se desarrolla además en otros tres centros docentes. Hay que considerar que la propia Ley 29/2014, de 28 de noviembre, establece, respecto al Director del centro docente, que le corresponderá efectuar “*la propuesta de designación de profesores*” (art. 39.3), mandato éste que sólo se encuentra en sintonía con la selección de su profesorado mediante el sistema de libre designación. Es imposible materializar este mandato legal con otra forma de asignación, como se ha contrastado en los últimos años.

A este respecto, la misma Ley (art. 51) recoge que puede ser profesor el integrante de cualquier escala, siempre que cumpla con *“los requisitos y titulación requeridos para cada departamento o sección departamental”*, lo que resulta difícilmente aplicable sin una herramienta que permita valorar su concreta idoneidad para el puesto que va a ocupar en el centro. En la misma línea, la necesidad de valorar la competencia exigible al profesor aparece nuevamente en la Orden PCM/6/2021, de 11 de enero, por la que se regulan para la Guardia Civil las normas de la organización y funcionamiento de sus centros docentes de formación y el régimen de su alumnado y los requisitos generales y las condiciones del ejercicio del profesorado en sus centros docentes, donde se exige *“la preparación requerida¹ para ejercer la función docente e impartir el módulo, materia o asignatura objeto de su docencia”* (art. 76).

Por todo ello, el actual sistema de asignación de destinos para las vacantes de profesor por concurso de méritos no permite discriminar correctamente entre los diferentes candidatos la valía de un docente para un módulo, materia o asignatura específica, adecuación que sí hace posible la libre designación a la hora de valorar su idoneidad para ese módulo, materia o asignatura concreta, ajustándose el perfil del personal a las funciones que va a desempeñar. Cabe señalar, en este contexto, que los destinos en los centros docentes lo son para la unidad en su conjunto, y no para un departamento o área concreta.

Por tanto, al objeto de dar respuesta al mandato legal, para extender esta forma de provisión a todo el personal que ejerce funciones de profesor en los centros de la enseñanza de formación, será necesario modificar en los términos expuestos la Orden INT/26/2021, de 15 de enero.

En *segundo lugar*, se opera una modificación por la que los cerca de 70 suboficiales de la Unidad de Acción Rural (UAR), conformada por el Grupo de Acción Rápida (GAR) y del Centro de Adiestramientos Especiales (CAE), pasan a ser destinados mediante la libre designación, como ya lo eran sus oficiales. Los puestos de trabajo de suboficial en el GAR conllevan la ejecución de cometidos y funciones que exigen la máxima confianza del Mando y de las unidades en beneficio de las cuales desarrolla regularmente sus cometidos derivada de la especial responsabilidad que se requiere de ellos. Una gran parte del trabajo que desempeña esta unidad es en beneficio de las Jefaturas de Información y de Policía Judicial, llevando a cabo de manera habitual, ciertos cometidos idénticos o de apoyo a los realizados por dichas unidades, especialmente en lo referente a la obtención de información y a los servicios presididos por el principio de reserva y discreción. No en vano, el trabajo conjunto con las Jefaturas de Información y de Policía Judicial necesita desarrollarse en atmósferas de confianza, donde la libre designación se presenta como la única herramienta capacitadora. En este escenario, las Jefaturas y unidades subordinadas de Información y de Policía Judicial gozan de puestos de trabajo de suboficial de libre designación, por

¹ Contrastada mediante el desempeño de cometidos en puestos de trabajo relacionados con las enseñanzas a impartir y, en su caso, mediante la vigencia de las titulaciones que se posean” (letra b); “la experiencia profesional adquirida en su trayectoria profesional, que sea de aplicación a las enseñanzas a impartir. En la enseñanza de formación esta experiencia será acreditada, al menos, con el requisito de tener cumplidos dos años de servicios efectivos en la escala correspondiente de la Guardia Civil para impartir la enseñanza que de acceso a dicha escala y la aptitud pedagógica” (letra c) (art. 76).

lo que parece congruente y necesario aplicar la misma lógica a los puestos de trabajo de suboficial en el GAR y el CAE.

A mayor abundamiento, destacar que en la Orden General número 15/2021 de 9 de septiembre, por la que se regula la especialidad de Información y la estructura, organización y funciones de la Jefatura de Información de la Guardia Civil se puede leer, en su prólogo, *“Por otro lado, la lucha antiterrorista contra ETA determinó la creación del Grupo de Acción Rápida (GAR) y su posterior evolución hasta constituirse como un elemento de obtención de información y apoyo operativo determinante en el desarrollo de las operaciones del SIGC, característica que persiste en la actualidad, y que, aunque ajena a la especialidad, requieren sostener elementos doctrinales comunes y de acción conjunta entre ambos, SIGC y GAR”*.

Asimismo, todo ello se encuentra conectado con el artículo 19. a) de la Orden General número 31/2021 de 9 de septiembre, por la que se regula la especialidad de Adiestramientos Especiales, así como la organización, estructura y funciones de la UAR que encomienda al GAR las misiones de operaciones especiales, *“aquellas que requieren técnicas específicas y una especial preparación, en apoyo al resto de unidades del Cuerpo que se determine, principalmente unidades de información e investigación”*.

Profundizando en lo anterior, la experiencia acumulada en los últimos años, de la mano de los nuevos retos que ha tenido que afrontar esta unidad de élite (GAR), y del centro de formación que capacita específicamente a sus futuros integrantes (CAE), ha demostrado que para el desempeño de las funciones descritas anteriormente es necesario un riguroso sistema de selección de personal el cual se inicia en el curso de adiestramientos especiales y que debe continuar a través de la asignación de puestos de trabajo en estos empleos donde prime la confianza y la adaptación a los procedimientos, escenarios y amenazas a los que hace frente la Unidad, para lo que el sistema de asignación mediante concurso de méritos se ha demostrado que no es adecuado ni eficaz. En este sentido, hay que destacar que las actividades que desarrolla el personal de la UAR requieren de unas singulares condiciones de idoneidad y de responsabilidad de carácter operativo, técnico, de mando y docentes, ligadas a un desempeño profesional que está permanentemente adaptándose a los retos que debe afrontar. Así, de haber permanecido tradicionalmente anclado geográficamente a las provincias del País Vasco y Navarra, donde desempeñó un papel clave y decisivo en la lucha contra ETA, en la actualidad ha tenido que readaptar su formación, sus técnicas y procedimientos a otros tipos de criminalidad, como el crimen organizado en el Campo de Gibraltar, la lucha contra el terrorismo yihadista; la realización de misiones bajo el paraguas de organizaciones internacionales fuera de nuestras fronteras (Proyecto GAR-SI SAHEL, en Mali, por ejemplo); o programas de formación específicos con Cuerpos de policía en otros países.

En definitiva, han sido las especiales condiciones de confianza, discreción y reserva; la necesidad de adaptarse a escenarios absolutamente dispares y en permanente transformación; y la atomización de sus células de trabajo, las que han acreditado la insuficiencia del concurso de méritos como herramienta eficaz para reclutar a los suboficiales que, además, en múltiples ocasiones, se hacían cargo de la

responsabilidad técnica y de mando de unidades destacadas a lo largo de toda la geografía nacional, o más allá de nuestras fronteras. La idoneidad de mando se ha identificado como un asunto absolutamente crítico, para el éxito de su misión.

Por lo tanto, cabe acudir a este exigente sistema de selección, para dar respuesta a las necesidades cambiantes que requieren la rápida adaptación a circunstancias muy variables; y que es la única forma de asignación que puede satisfacer los criterios de acreditación de la especial idoneidad de los cuadros intermedios de mando, en tan singulares unidades del Cuerpo.

En *tercer lugar*, se propone ampliar a libre designación los puestos de trabajo de los oficiales destinados en el Servicio de Psicología y en sus Gabinetes; cabe señalar que en la actualidad ya eran así catalogados los puestos de comandante del citado Servicio. Esta modificación viene supeditada, entre otros, al resultado del proceso de integración de escalas de oficiales previsto en las Disposiciones transitorias de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, después del cual muchos oficiales facultativos psicólogos decidieron integrarse en la nueva escala de oficiales, dejando así de prestar servicio como especialistas en psicología.

Esta disminución del potencial facultativo se ha visto amplificada por la reducción paulatina y sostenida de la contribución de personal psicólogo proveniente del Cuerpo Militar de Sanidad de Fuerzas Armadas (CMS), al resultar, para ellos también, un recurso crítico. En esta situación de perentoria necesidad, se están explorando nuevas alternativas que vienen de la mano de los procesos de acceso directo con titulación universitaria previa o el cambio de escala. A la hora de desarrollar estas novedosas formas de integración de nuevo personal o de promoción profesional, respectivamente, resulta evidente que el desempeño de los futuros oficiales en su faceta de perito psicólogo requerirá de la comprobación de su experiencia previa en materias tan sensibles como el peritaje psicológico, la detección temprana de conductas anómalas, o las autopsias psicológicas que se llevan a cabo tras conductas autolíticas.

Cabe señalar que la forma de asignación que se propone en el proyecto mantiene la misma tipología de asignación que actualmente mantiene el personal de CMS cuando optan a los puestos de trabajo existentes en su catálogo específico, por lo que queda acreditada la necesidad de seguir contando con dicha modalidad. Y todo ello, porque no se trata únicamente de comprobar la tenencia de determinadas titulaciones, sino de acreditar otros aspectos vinculados a su especial idoneidad y especiales condiciones de responsabilidad, cuando en se integran en los Gabinetes de la distribución periférica y se hacen responsables últimos del asesoramiento al Mando en tal compleja área de conocimiento.

Por último, y en *cuarto lugar*, se opera una puntual y limitadísima modificación para que el personal del Área de Multimedia de la Oficina de Relaciones Informativas y Sociales sea seleccionada mediante la libre designación. Se trata de un campo profesional extraordinariamente complejo en cuanto a la formación técnica requerida, y de una trascendencia social muy relevante, que exige una constante actualización y cuya formación no puede ser impartida en el sistema de perfeccionamiento corporativo. Por lo tanto, no cabe diseñar un concurso de méritos dentro del sistema con el que se ha dotado la Institución (concreción previa y universal de los méritos a concurso), que

dé respuesta a las necesidades que, en cada momento, se presentan a nivel institucional.

Además, el volumen y la vorágine de acciones formativas ajenas a la Institución hace que cualquier otro sistema de asignación de destinos suponga una traba ineficiente e inasumible a la hora de seleccionar a tan reducido, pero selecto, grupo de personas que conforman esta unidad.

D. La inclusión de determinadas unidades que han sido recientemente creadas o adaptadas.

La creación del Mando de Fiscal y Policía Marítima de la mano del Real Decreto 734/2020, de 4 de agosto, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio del Interior, vino a crear, igualmente, sus Jefaturas dependientes. Se hace necesario, por tanto, actualizar sus denominaciones, lo que se hace en los apartados *Tres* y *Once* del proyecto. El resultado final pretendido es extender las condiciones de la nueva Jefatura creada, respecto de la entonces existente, actualizando ambas denominaciones y manteniendo los criterios actuales.

E. Nueva pauta para los guardias civiles de nuevo acceso que no cuentan con un IPEGUCI.

El apartado *Catorce* del proyecto nace para agilizar la asignación de vacantes de concurso de mérito, ya que uno de los méritos a valorar son los informes de calificación de los guardias civiles (IPEGUCI), que constituyen el elemento reglado para evaluar el desempeño en la Institución. El problema que se pretende solventar radica en que cuando el personal de nuevo ingreso no cuenta con ninguno de estos informes, su ausencia paraliza la convocatoria en su conjunto, donde se aglutinan cientos de miles de solicitudes de destino. El problema radica en que la resolución de estas convocatorias está supeditada a un plazo ordinario de tres meses, por lo que resulta necesario actuar ante cualquier proceso que conlleve retrasos indeseados.

Cabe, por tanto, establecer una nueva pauta para mitigar esta realidad, de forma que, cuando esto ocurra, y al simple objeto de resolver la convocatoria, se incluye una puntuación correspondiente a la media global de IPEGUCI,s para ese empleo.

F. Se habilita la valoración de certificaciones y acreditaciones de pruebas físicas en el ámbito del Plan de fomento del Deporte y la Educación Física en la Guardia Civil, según se establezca a futuro.

Recientemente se han puesto en marcha los denominados reconocimientos médicos periódicos con carácter universal a todos los componentes del Cuerpo, lo que ha hecho trascender la necesidad de mejorar las condiciones de vida saludable del personal, en general. En este contexto, en el ámbito de la Dirección General se ha impulsado un Plan del fomento del deporte y la Educación Física, que extenderá sus acciones en distintos ámbitos corporativos.

Uno de ellos, se concreta estableciendo determinadas pruebas físicas que serán ofertadas a todos los guardias civiles, al objeto de fomentar prácticas de vida saludable que, sin género de dudas, vienen de la mano de la práctica deportiva, adaptada a la edad y al perfil de cada componente. Para servir de estímulo, y habiendo observado medidas similares en otras organizaciones, se señala la posibilidad de valorar las certificaciones que se posean como consecuencia de haber superado dichas pruebas, cuando éstas se concreten. Se amplía así la posibilidad de contabilizar como mérito, no sólo la condición de deportista de élite o de alto nivel, como hasta ahora, sino este tipo de pruebas que estarán al alcance de un mayor tejido social corporativo.

G. Nuevas categorías para la determinación de insuficiencia de condiciones psicofísicas.

La determinación de insuficiencia de condiciones psicofísicas, como consecuencia de una incapacidad de carácter permanente (no confundir con la declaración de discapacidad, la cual queda fuera del ámbito de aplicación de esta normativa), puede llevar consigo la declaración de personal “apto con limitaciones” para ocupar determinados destinos.

Esta regulación, que está operativa desde 2018, está sujeta al parecer, entre otros, de las Juntas médico – periciales del ámbito del Ministerio de Defensa, quienes vienen determinado, ocasionalmente, limitaciones para ocupar destinos sometidos a un alto índice de estrés, como consecuencia de patologías coronarias o relacionadas con psico-vulnerabilidades. Para dar respuesta a ello, se amplía el catálogo existente de categorías y subcategorías, al objeto de que se pueda concretar aquellos desempeños de puestos de trabajo donde estas condiciones resultan presentes; todo ello, al objeto de proteger a los afectados de desempeños que vayan en contra de sus condiciones psicofísicas.

5.2. Tramitación.

Para la tramitación del presente proyecto de Orden se han tenido en cuenta los principios de buena regulación previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, atendiendo a criterios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia.

En relación a la necesidad del proyecto, cabe señalar los aspectos que particularmente han sido detallados en los apartados anteriores, si bien cabe citar, a modo de resumen, que se ha tratado de incluir aquellas modificaciones necesarias para garantizar la continuidad del sistema de provisión de destinos.

En referencia a la transparencia del proyecto, el texto de la norma ha sido tratado con los representantes de las asociaciones profesionales de la Guardia Civil en un grupo de trabajo constituido al efecto, siendo analizadas y valoradas las observaciones y sugerencias que han presentado. Posteriormente, el proyecto fue presentado e informado en la Comisión de Normativa y del Estatuto Profesional reunida el 8 de junio de 2022, y en el Pleno del Consejo de la Guardia Civil, en sesión celebrada el día 29 de

junio de 2022, adjuntándose la certificación correspondiente. Además, el proyecto ha sido sometido al trámite de audiencia e información pública, entre los días XXX y XXXX de 2022, a lo largo del cual se ha recibido XXXXXXXX comunicaciones a través del correo corporativo participacion-publica-maper@guardiacivil.org, indicado en la mencionada página web.

Como se citó anteriormente, durante la tramitación del proyecto se han recibido informes de los Ministerios del Interior y de Defensa, de Derechos Sociales y Agenda 2030 e Igualdad; así como de la Dirección General de Asistencia a las Víctimas del Terrorismo y del Consejo Nacional de Discapacidad, habiéndose recibido, además, la aprobación previa del Ministerio de Hacienda y Función Pública.

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 los ámbitos de aplicación de la orden ministerial que modifica.

6.2. Impacto presupuestario.

La aprobación de la disposición prevista en el Artículo Único, apartado Dos, párrafo 3 del proyecto de orden ministerial supone un gasto de 373.896,12 € (según se detalla a continuación en el apartado 6.2.A), para hacer frente al incremento de 222 puestos de trabajo que permitirá establecer una diferencia del 5% entre el número de puestos de trabajo de la Dirección General de la Guardia Civil respecto al máximo autorizado en la plantilla reglamentaria.

A. Memoria Justificativa.

El artículo 25.2 de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil -LRPGC-, establece que el Consejo de Ministros, a propuesta conjunta de los Ministerios de Defensa y del Interior, fijará, con vigencia para periodos de cuatro años, la plantilla reglamentaria para los distintos empleos y escalas, excepto los correspondientes al primer empleo de cada escala, cuyos efectivos serán los que resulten de la provisión anual de plazas.

El Real Decreto 687/2021, de 3 de agosto (BOE núm. 185), fija la plantilla de la Guardia Civil para el periodo 2021/2025. En su artículo 1 se establece la plantilla reglamentaria para los distintos empleos y escalas, excepto la correspondiente al primer empleo de cada escala, distribuyéndola por periodos anuales con vigencia desde el día 1 de julio hasta el 30 de junio del año siguiente.

Para los periodos 2023-2024 y 2024/2025 la plantilla reglamentaria, que representa los efectivos máximos en cada empleo e incluye a todo el personal que se encuentra en las situaciones administrativas de servicio activo y suspenso de funciones, será la siguiente:

ESCALA	EMPLEO	2023/2024	2024/2025
Oficiales y Oficiales Ley 42/1999 (*)	Coronel	133	137
	Teniente Coronel	305	317
	Comandante	524	594
	Capitán	1.055	1.155
Suboficiales	Suboficial Mayor	72	80
	Subteniente/Brigada	1.740	1.813
	Sargento 1º/Sargento	5.371	5.451
Cabos y Guardias	Cabo Mayor	106	120
	Cabo 1º/Cabo	7.915	8140

(*) Se han contabilizado de forma conjunta los efectivos de la escala de Oficiales y de la de Oficiales Ley 42/1999 (a extinguir), dado que ocupan de forma indistinta los mismos puestos de trabajo.

Al respecto, se han producido unos incrementos en determinados empleos, tal como se refleja en la siguiente tabla:

ESCALA	EMPLEO	2023/2024	DIFERENCIA	2024/2025	DIFERENCIA
Oficiales y Oficiales Ley 42/1999	Coronel	133	3	137	4
	Tte. Coronel	305	10	317	12
	Comandante	524	26	594	70
	Capitán	1.055	100	1.155	100
Suboficiales	Subof. Mayor	72	7	80	8
	Stte/Brigada	1.740	57	1.813	73
	Sgto. 1º/Sgto	5.371	60	5.451	80
Cabos y Guardias	Cabo Mayor	106	13	120	14
	Cabo 1º/Cabo	7.915	18	8.140	225

TOTAL	17.221	294	17.807	586
--------------	---------------	------------	---------------	------------

En consecuencia, las propuestas suponen el incremento de 880 puestos de trabajo del catálogo, para los periodos 2023/2024 y 2024/2025, conforme a lo establecido en el Real Decreto 678/2021.

No obstante, existen empleos en los que casi no existe diferencia entre lo que fija la plantilla y el catálogo, y otros donde la diferencia es superior al 5 por ciento, por lo que se hace necesario que sean regulados.

Por todo ello, serán propuestos los incrementos/detrimentos de varios puestos de trabajo, con objeto de alcanzar en el año 2025, la regularización de las vacantes y efectivos en los empleos de la Guardia Civil, para que puedan existir una diferencia mínima de un 5 por ciento entre el catálogo y la plantilla, con el fin de conseguir una flexibilidad de movimientos en los destinos de cada empleo.

Por consiguiente, se propone el incremento/detrimento extraordinario de los siguientes puestos de trabajo:

ESCALA	EMPLEO	INCREMENTO PARA VACANTES 2023/2024	INCREMENTO TOTAL PERIODO 2023/2024	INCREMENTO PARA VACANTES 2024/2025	INCREMENTO TOTAL PERIODO 2024/2025
Oficiales y Oficiales Ley 42/1999	Coronel	3	6	3	7
	Teniente Coronel	8	18	8	20
	Comandante	-6	20	-5	65
	Capitán	32	132	32	132
Suboficiales	Suboficial Mayor	2	9	2	10
	Subteniente Brigada	30	87	27	100
	Sargento 1º Sargento	-	60	-	80
Cabos y Guardias	Cabo Mayor	3	16	3	17
	Cabo 1º Cabo	40	58	40	265
TOTAL		112	406	110	696

En sí la propuesta supone un incremento total de 1.102 puestos de trabajo (880 del RD + 222 para flexibilidad de movimiento), pero realmente su cobertura solo afecta a los fijados en el RD de plantilla 880, por lo que siempre existirán estos 222 puestos vacantes independientemente de las Unidades donde se encuentren desplegados.

El coste total de estos 222 puestos de trabajo extraordinarios sería de 373.896,12 € (112 puestos con coste 189.012,90 € y 110 puestos con coste 184.883,22 €).

Con estas variaciones se consigue que se creen vacantes en los empleos que se encuentran más ajustados, con objeto de generar una movilidad, que se considera necesaria para un desarrollo integro de la carrera profesional.

Lo único que se busca con estas modificaciones es dar la máxima flexibilidad en los destinos y que exista un margen de puestos que no serían ocupados, dado que no se generan derechos para el ascenso ni existe la posibilidad que lo ocupe otro personal que no sea de la Guardia Civil y del empleo que corresponda.

De no incrementarse estos puestos de trabajo, en muchos casos se causaría un grave perjuicio al personal afectado por el ascenso, por cuanto verían frustradas sus expectativas al quedarse en comisión de servicio ocupando un puesto de trabajo que resulta ser de menor empleo, retribución y responsabilidad. Asimismo, también se causaría un perjuicio al resto de componentes de la escala ya que, al haber menos puestos disponibles, se reduce también su movilidad, la flexibilidad en los destinos a los que puedan optar y, por tanto, el desarrollo de su carrera profesional.

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.

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 nulo por razón de género.

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, se considera que este proyecto tiene un impacto nulo a los efectos de dichas normas.

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, se considera que este proyecto tiene un impacto nulo a los efectos de dichas normas.

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 que se viene a modificar por este proyecto no disponía la realización de una evaluación ex post, por lo que no se considera necesario el establecimiento de tal evaluación únicamente para las modificaciones que se pretenden introducir en las citadas disposiciones.

