

MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO

Versión 0.6 (18 de octubre de 2021)

Proyecto de Real Decreto _____/2022, de ___ de _____, por el que se modifican el Reglamento de Evaluaciones y Ascensos del personal de la Guardia Civil, aprobado por Real Decreto 512/2017, de 22 de mayo; y el Reglamento de Ordenación de la Enseñanza en la Guardia Civil, aprobado por el Real Decreto 131/2018, de 16 de marzo.

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.

RESUMEN EJECUTIVO

MINISTERIO / ÓRGANO PROPONENTE	Ministerio del Interior Dirección General de la Guardia Civil	Fecha	Octubre de 2021
TÍTULO DE LA NORMA	Real Decreto ____/2022, de _____, por el que se modifican el Reglamento de evaluaciones y ascensos del personal de la Guardia Civil, aprobado por el Real Decreto 512/2017, de 22 de mayo; y el Reglamento de ordenación de la enseñanza en la Guardia Civil, aprobado por el Real Decreto 131/2018, de 16 de marzo.		
TIPO DE MEMORIA	Normal <input type="checkbox"/> Abreviada <input checked="" type="checkbox"/>		
OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA			
SITUACIÓN QUE SE REGULA	Fijar las normas y los procedimientos a seguir en las evaluaciones del personal de la Guardia Civil para el ascenso; la asistencia a cursos de perfeccionamiento y altos estudios; y la determinación de insuficiencia de facultades profesionales o de condiciones psicofísicas. Concretar los aspectos relativos al régimen de ascensos del personal de la Guardia Civil.		



OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN	El proyecto de Real Decreto tiene por finalidad adecuar el tiempo mínimo necesario para el ascenso al empleo de comandante de la Escala de Oficiales de la Guardia Civil, recogido en el artículo 18.3 de la norma que se propone modificar, a los ritmos de ascensos a ese empleo previstos tras la entrada en vigor del Real Decreto 687/2021, de 3 de agosto, por el que se fija la plantilla de la Guardia Civil para el período 2021/2025. Asimismo, tiene por objeto adecuar las medidas de conciliación recogidas en el texto actual, a lo establecido en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
PRINCIPALES ALTERNATIVAS CONSIDERADAS	No se han considerado.
CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO	
TIPO DE NORMA	Real Decreto.
ESTRUCTURA DE LA NORMA	El proyecto de Real Decreto está constituido por dos artículos y una Disposición final.
INFORMES RECABADOS	<ul style="list-style-type: none">• Certificación del Consejo de la Guardia Civil.• Informes y aprobación previa del Ministerio de Hacienda y Función Pública.• Informes del Ministerio del Interior y del Ministerio de Defensa.• Informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa.• Dictamen del Consejo de Estado.
TRÁMITE DE AUDIENCIA E INFORMACIÓN PÚBLICA	El proyecto ha sido sometido a este trámite entre los días 25 de octubre al 19 de noviembre de 2021.
ANÁLISIS DE IMPACTOS	
ADECUACIÓN AL ORDEN DE COMPETENCIAS	Este Real Decreto 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. Cuantificación estimada: _____ <input type="checkbox"/> Incorpora nuevas cargas administrativas. Cuantificación estimada: _____ <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 type="checkbox"/> Nulo <input checked="" type="checkbox"/> Positivo
OTROS IMPACTOS CONSIDERADOS	<ul style="list-style-type: none"> - La norma tiene un impacto positivo en la familia y en la infancia, en relación a la normativa que ampara su protección jurídica. - Presenta 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 3.1 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 de 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.

2. BASE JURÍDICA Y RANGO DEL PROYECTO NORMATIVO.

La norma que se propone tiene su base jurídica y rango normativo en el artículo 8 de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil (en adelante, la Ley) que encomienda al Consejo de Ministros el desarrollo de las directrices generales referentes a la promoción y ascenso de los guardias civiles.

Dicho mandato se amplía en sus artículos 61.2 y 65.1, en los que se establece que reglamentariamente se determinarán la composición, incompatibilidades y normas de funcionamiento de los órganos de evaluación y el tiempo mínimo de servicios necesario en un empleo para ascender al inmediato superior. En relación a la ordenación de la enseñanza, la Ley habilita igualmente al desarrollo reglamentario, en sus artículos 33 y 35. Además, en ambos casos, la Disposición final quinta de la Ley autoriza expresamente al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de la misma en estas materias.

Toda vez que la norma persigue la modificación de determinados preceptos de dos reales decretos que se encuentran vigentes en el seno del marco estatutario de la Guardia Civil, se plantea el proyecto a través de una disposición del mismo rango normativo.

3. DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO Y DE LA TRAMITACIÓN.

3.1. Contenido.

El proyecto de real decreto está constituido por dos artículos y por una Disposición final.

En su artículo primero, el proyecto incorpora las una serie de modificaciones al actual texto del Reglamento de evaluaciones y ascensos del personal de la Guardia Civil, aprobado por Real Decreto 512/2017, de 22 de mayo (en adelante, el Reglamento de



evaluaciones y ascensos). Las modificaciones más relevantes que se incorporan a través de este primer artículo son las siguientes (se citan por orden de relevancia).

En primer lugar, el apartado *Cuatro* modifica el artículo 18.3.2º.a), el cual sustenta en mayor medida el criterio de oportunidad del proyecto; esta modificación reduce el tiempo mínimo establecido como condición para el ascenso al empleo de comandante de la Escala de Oficiales, pasando de 5 a 4 años. Este apartado prevé solventar un grave problema que afectaría a la promoción profesional de buena parte del colectivo de capitanes de la escala, y que ha quedado patente como consecuencia, principalmente, de la reciente entrada en vigor del Real Decreto 687/2021, de 3 de agosto, por el que se fija la plantilla de la Guardia Civil para el periodo 2021-2025, al prever importantes aumentos a partir del empleo de comandante, para esa escala.

Además de este hecho, se da la circunstancia sobrevenida de que cada vez más capitanes hacen uso de su derecho de renunciar a la evaluación para el ascenso, y que las pruebas previas preceptivas no logran ser superadas por un número importante de aspirantes; estas razones hacen necesario descender más en el escalafón para identificar a capitanes que deseen o puedan ascender. Por todo ello, acometer esta modificación es una imperiosa y urgente necesidad, que **debe estar operativa para el inicio del próximo ciclo de ascensos** (1 de julio de 2022), de cara a hacer posible la promoción profesional de estos oficiales.

En segundo término, cabe señalar la modificación que opera el apartado *Tres* que, al margen de dar una redacción más clara y estructurada al artículo 18.2, pretende habilitar el ascenso de personal que, estando en servicios especiales o en determinadas situaciones de excedencia, a día de hoy no pueden hacerlo al quedar en el último lugar de la clasificación, ya que la normativa vigente lo liga al ascenso “*del siguiente*” en dicho orden. Esta consideración se incluye en los ascensos por clasificación y por elección, ya que es donde se puede producir.

En tercer lugar cabe señalar la modificación que introduce el apartado *Seis* del proyecto, que introduce una revisión del artículo 18, incluyendo un nuevo (octavo) apartado. Se pretende con ello corregir una relevante disfunción que plantea el actual marco reglamentario que, de forma claramente incongruente, habilita el ascenso de personal que ha llegado a la edad máxima para permanecer en activo, en función de su situación administrativa. Así, se da la paradoja que lo hace para quienes se encuentran desligados de la Institución y con su consideración de guardia civil en suspenso (servicios especiales, por ejemplo), y no así para el personal que se encuentra en reserva, a disposición del Ministro del Interior para el cumplimiento de funciones policiales cuando razones de seguridad ciudadana lo requieran.



Se pretende recuperar así la situación que se mantuvo en la Institución durante la vigencia del anterior marco estatutario (desde la Ley 42/1999, de 25 de noviembre) hasta la entrada en vigor del Reglamento que se pretende ahora modificar; la controvertida e incongruente situación actual nace cuando el actual Reglamento no incorporó la previsión del anterior (RD 1224/2006, de 27 de octubre), que vinculaba la imposibilidad de ascender a la fecha en la que se cumplía la edad de pase a reserva, independientemente de su situación administrativa¹. La actual redacción propicia una situación de desventaja precisamente para quienes están más ligados a la Institución, y puede provocar solicitudes de pases a determinadas situaciones distintas a reserva al único objeto de ascender al empleo superior, aprovechando el resquicio que dejó el regulador en el vigente Reglamento.

Por lo tanto, se considera necesario incorporar un nuevo requisito en el artículo 18 del Reglamento, consistente en establecer que no se producirán ascensos una vez cumplida la edad reglamentaria que determine, de forma improrrogable, el pase a la situación de reserva en la escala de pertenencia que corresponda, introduciendo un matiz totalmente compatible con el contenido del artículo 93.7 de la Ley.

El apartado *Cinco* del proyecto incorpora una nueva redacción del artículo 18.7, se hace extensiva la protección ya existente para evitar situaciones de desventaja a la hora de cumplir las condiciones para el ascenso tras períodos de embarazo, parto o posparto, [o cuando las mujeres guardias civiles hacen uso del permiso de lactancia de un hijo menor de doce meses]; a otro tipo de permisos análogos; y se extiende a los hombres; todo ello en consonancia con las nuevas medidas de igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, en torno a los procesos de capacitación para el ascenso. También se incluyen modificaciones a los artículos 30.3, 36.4 y 38, al objeto de actualizar los permisos a sus nuevas denominaciones, al tiempo que se igualan las condiciones de su disfrute para mujeres y hombres.

Por su parte, al objeto de dotar de un marco de mayor estabilidad a los procesos de determinación de zonas de escalafón provisional y definitiva, en el apartado *Siete* se modifica la redacción del actual artículo 25 del Reglamento, previendo que una vez publicadas las zonas de escalafón definitivas, estas permanecerán invariables y no sujetas a la evolución que se pudiera derivar del ciclo de ascensos en curso; todo ello, salvo si se autoriza el adelanto del inicio del ciclo al que se refiere, ya que en estos casos, el recálculo de vacantes será inevitable, al verse modificada la duración del ciclo de ascensos.

¹ Al igual que ahora, la Ley 42/1999, de 25 de noviembre, no regulaba esta cuestión, y era el artículo 14 del Reglamento entonces vigente (RD 1224/2006) el que establecía que "A partir de la fecha de pase a la situación administrativa de reserva no se producirán ascensos".



Este asunto no ha quedado claramente plasmado en la normativa en vigor, lo cual deja en un incierto escenario la definición de las zonas de escalafón, que coinciden con el desarrollo del ciclo de ascensos en curso. Para estabilizar el proceso de determinación de estas zonas, la modificación que se plantea las desvincula de la fluctuación del cálculo de vacantes y la evolución del colectivo de personal a ascender, típica de las escalas donde se pueden producir ascensos de manera imprevista. De no ser así, la preparación de las zonas de escalafón definitivas no deja de estar sujeta a un escenario de cambio permanente, que hace conculcar lo previsto en el artículo 23.5 de Reglamento.

Por otra parte, el apartado *Ocho* del proyecto modifica el artículo 26 del Reglamento, de forma que recoja expresamente en sede reglamentaria la potestad que otorga la propia Ley al órgano de evaluación para determinar las condiciones de aptitud para el ascenso en las evaluaciones por el sistema de elección, antes de abordar las condiciones de prelación e idoneidad. Aunque esta función queda fuera de toda duda², se antoja más claro incorporar aquí expresamente esta natural función de los órganos de evaluación, que ya figura de igual manera en el caso de tipologías de ascenso por sistemas menos exigentes (clasificación).

Finalmente, el artículo *Doce* del proyecto prevé la nueva redacción del artículo 39.2 del Reglamento, de forma que es más acorde al contenido de los artículos 114 y 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En su artículo segundo, al objeto de alinear la nueva redacción propuesta para el artículo 18.7 del Reglamento de evaluaciones y ascensos con el contenido del Reglamento de ordenación de la enseñanza en la Guardia Civil, a la que se remite, se añade un nuevo apartado a los artículos 63 y 66 de este segundo reglamento.

En su Disposición final única se prevé la entrada en vigor del real decreto al día siguiente de su publicación, al resultar necesaria su aplicación inmediata en las evaluaciones que surtan efecto durante el ciclo de ascensos 2021/2022, con la única salvedad de lo concerniente a la reducción de 5 a 4 años en el tiempo mínimo establecido como condición para el ascenso a comandante de la Escala de Oficiales, que habrá de resultar de aplicación a partir del ciclo de ascensos 2023/2024 o, en su caso, tras la finalización anticipada del ciclo anterior, conforme a lo previsto en el artículo 25.5 del Reglamento de evaluaciones y ascensos.

² Así lo prevé el artículo 6 del Reglamento, en concordancia de lo establecido en el 66 de la Ley.



3.2. Tramitación.

Para la tramitación del presente proyecto de real decreto, 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, queda patente a lo largo del epígrafe anterior; por su parte, son varios los preceptos que se alinean con clarificar el contenido de ciertos artículos, con el objetivo de robustecer la seguridad jurídica de los procesos vinculados a estas evaluaciones. Se plantea un proyecto que incide quirúrgicamente sobre los preceptos que deben ser adaptados a la normativa en vigente en materia de igualdad de trato y de oportunidades, y que pretende resolver concretas disfunciones.

En referencia a la transparencia del proyecto, cabe señalar que 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 9 de septiembre de 2021, y en el Pleno del Consejo de la Guardia Civil, en sesión celebrada el día 21 de septiembre de 2021, adjuntándose la certificación correspondiente.

Se han recibido informes del Ministerio de Defensa y de la Secretaría General Técnica del Ministerio del Interior, habiéndose acordado la aprobación previa del Ministerio de Hacienda y Función Pública.

4. OPORTUNIDAD DE LA NORMA.

La Ley vino a establecer un nuevo marco legal de referencia en la Institución, desarrollando, en los Capítulos III y IV del Título V, todo lo relativo a evaluaciones y ascensos. En concreto, en su artículo 65.1, se establece que para el ascenso a cualquier empleo es preceptivo tener cumplido el tiempo mínimo en el empleo inferior que se determinaría reglamentariamente. En este contexto, el artículo 18.3 del Reglamento de evaluaciones y ascensos establece que, para el ascenso al empleo de comandante de la Escala de Oficiales, resulta necesario tener cumplidos 5 años de tiempo mínimo de servicios en el empleo de capitán.

Por otra parte, el artículo 27.2 del Reglamento, determina que serán evaluados para el ascenso por el sistema de clasificación (el que corresponde para el ascenso de capitán a comandante de la Escala de Oficiales), quienes reúnan o puedan reunir, antes del inicio



del ciclo de ascensos, las condiciones exigidas para el ascenso en el artículo 18, siempre que se encuentren en las zonas de escalafón establecidas y que no hayan alcanzado el número máximo de ciclos en que se puede ser evaluado para el ascenso a ese empleo.

Ello implica que para poder ser evaluados, los capitanes de esta escala que aspiran al ascenso a comandante, deberán haber cumplido 5 años de servicio efectivo en el empleo de capitán antes del inicio del ciclo de ascensos en el que surta efecto la evaluación.

Sucede que el Real Decreto 687/2021, de 3 de agosto, por el que se fija la plantilla de la Guardia Civil para el período 2021/2025, ha establecido unos importantes incrementos de efectivos en los empleos de comandante y capitán de la Escala de Oficiales, teniendo como uno de sus objetivos principales, contribuir al adecuado dimensionamiento de esta escala una vez concluido, a finales del año 2020, el proceso de integración de las escalas de oficiales.

Como consecuencia de esos aumentos de plantilla; teniendo en cuenta la evolución del ejercicio del derecho de renuncia; considerando las dificultades que plantean las pruebas previas preceptivas; y en función de la evolución del actual ciclo de ascensos en curso (2021/2022); es altamente probable que no se cuente con un número suficiente de capitanes para cubrir las vacantes del próximo ciclo 2022/2023. Debido a ello, y al objeto de poder cubrir las vacantes que finalmente se produzcan, resulta perentoria y urgente la reducción en un año de ese tiempo mínimo de servicios (pasando de 5 a 4), medida que debería poder empezar a aplicarse a partir del ciclo de ascensos 2023/2024 o, en su caso (dependiendo del desarrollo del ciclo 2021/2022), tras la finalización anticipada del ciclo anterior conforme a lo previsto en el artículo 25.5 del Reglamento.

Este hecho sustenta, esencialmente, el principio de oportunidad de la tramitación del proyecto; además, se hace necesario acometer una serie de reformas para actualizar el contenido de las disposiciones revisadas, al contenido del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. En este ámbito, la importancia que en la carrera vertical del personal de la Guardia Civil suponen en la actualidad los procesos selectivos o las pruebas previas a la evaluación para el acceso a los cursos de capacitación de la enseñanza de perfeccionamiento, aconseja la incorporación de estas nuevas medidas.

Por último, se incluyen determinadas modificaciones para corregir disfunciones que se han venido identificando en los últimos ciclos, como se ha señalado a lo largo del epígrafe 3.1, y que demandan la revisión que se señala, para que no se den en lo sucesivo.



5. LISTADO DE NORMAS DEROGADAS.

La entrada en vigor del proyecto trae consigo la modificación de determinados artículos de dos reglamentos, si bien no conlleva la derogación de norma alguna.

6. IMPACTO PRESUPUESTARIO.

La entrada en vigor del proyecto remitido no produce incremento de gasto público, no requiriendo tampoco de la implementación de nuevas herramientas técnicas, toda vez que no hace sino dar continuidad a las normas anteriores a las que modifica.

7. 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 positivo por razón de género**.

Como ha quedado expuesto con anterioridad, con la aprobación del presente proyecto de real decreto, se adaptan los textos del Reglamento de Evaluaciones y Ascensos del personal de la Guardia Civil y del Reglamento de Ordenación de la Enseñanza en la Guardia Civil, a algunas de las nuevas medidas para alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Así, respecto a las posibles desigualdades de partida en relación a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ha conllevado modificaciones en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, donde se han trasladado al sector público las medidas planteadas para el resto de las trabajadoras y los trabajadores.

A través de esta modificación, y de acuerdo con cuanto se dispone en el preámbulo del citado Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, se da un paso importante en la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, en la promoción de



la conciliación de la vida personal y familiar, y en el **principio de corresponsabilidad entre ambos progenitores**, elementos ambos esenciales para el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

Con la adaptación de las medidas anteriormente expuestas en este proyecto de real decreto, se pretende contribuir al logro de la finalidad fijada en el I Plan de Igualdad de la Guardia Civil, publicado en el Boletín Oficial de la Guardia Civil por Resolución de 11 de julio de 2019, de su Director General, y que se desglosa de la siguiente manera:

- Fomentando el acceso, la permanencia y la promoción profesional de mujeres y hombres en el Cuerpo.
- Rentabilizando el potencial, la motivación y la implicación de cada persona.
- Adecuando la política de personal a las necesidades de mujeres y de hombres.
- Promoviendo medidas en materia de igualdad entre mujeres y hombres que contribuyan a mejorar el ambiente de trabajo y el clima laboral.

Por todo ello, se concluye que la valoración del impacto de género de la norma es positivo.

8. IMPACTO EN LA INFANCIA Y 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, cabe apreciar un impacto positivo en el ámbito familiar, al salvaguardar el ejercicio de los derechos de disfrute de permisos vinculados al cuidado de hijos, para ambos progenitores. Se considera un paso importante en la promoción de la conciliación de la vida personal y familiar, y en el principio de corresponsabilidad entre ambos progenitores.

9. 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 lo presenta para la ciudadanía ni para la Administración por el desarrollo o uso de los medios y servicios de la Administración digital.