

**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.**

Una vez concluido a finales de 2020 el proceso de integración de las escalas de oficiales de la Guardia Civil, ha quedado configurada la Escala de Oficiales a la que se refiere el artículo 16.1 de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de régimen del personal de la Guardia Civil, y a la que se han incorporado voluntariamente setecientos veintiséis efectivos procedentes de las escalas de oficiales declaradas a extinguir en la Disposición transitoria octava de la citada Ley.

El sustancial incremento de efectivos en los empleos de teniente y capitán consecuencia directa de este proceso, ha contribuido a modificar la estructura de la plantilla de la nueva escala, provocando un aumento sin precedentes del personal disponible en sus dos primeros empleos.

Este inédito escenario ha hecho necesaria y urgente la adopción de medidas que permitan equilibrar la composición de la Escala de Oficiales, al objeto de ajustar de un modo racional tanto la distribución de dotaciones por empleos como los tiempos de ascenso necesarios para promocionar a empleos superiores, todo ello en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 27 de la Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil, que establece el derecho del personal del Cuerpo al desarrollo de su carrera profesional, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, y conforme con las normas que lo regulan.

En este ámbito, la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, identifica en su artículo 24 la definición de las plantillas reglamentarias como uno de los elementos que constituyen la expresión fundamental de la planificación de recursos humanos en la Guardia Civil, cuyo objetivo es el de contribuir a la consecución de la máxima efectividad en la prestación de los servicios mediante la dimensión adecuada de las plantillas de efectivos en sus diferentes escalas y empleos.

Así, con vigencia para el periodo comprendido desde el 1 de julio de 2021 hasta el 30 de junio de 2025, ambos inclusive, el Real Decreto 687/2021, de 3 de agosto, por el que se fija la plantilla de la Guardia Civil para el periodo 2021-2025, ha determinado la plantilla reglamentaria para los distintos empleos y escalas del Cuerpo, estableciendo los efectivos máximos en las situaciones administrativas de servicio activo y suspensión de funciones.

Al objeto de sentar las bases que permitan avanzar hacia el futuro escenario de estabilidad y certidumbre que proporcionaría el adecuado dimensionamiento de la Escala de Oficiales, su plantilla reglamentaria para el periodo 2021/2025 incorpora importantes incrementos de dotaciones a partir del empleo de capitán, actuación que permitirá ir adaptando progresivamente la estructura de la escala al número total de efectivos que la integran y a las necesidades operativas y de personal de la Institución.

Para alcanzar los objetivos propuestos, resulta perentorio reducir de cinco a cuatro años el tiempo mínimo de cumplimiento de servicio efectivo en el empleo de capitán, necesario para poder ser evaluado de cara al ascenso al empleo superior en la nueva escala, puesto que de no actuarse sobre este requisito previo, los ritmos de promoción

previstos durante el período de vigencia de la actual plantilla reglamentaria, provocarían la imposibilidad de dar para el ascenso las vacantes de comandante que se generen, provocando con ello la paralización de los ascensos tanto a este empleo como al de capitán.

La experiencia acumulada desde la entrada en vigor de la actual normativa de evaluaciones y ascensos, demuestra la conveniencia de que, cuando el sistema de evaluación aplicado sea el de clasificación, el ascenso del personal que se encuentre en la situación de servicios especiales o en la de excedencia en cualquiera de las modalidades recogidas en el artículo 18.1 del Reglamento de evaluaciones y ascensos del personal de la Guardia Civil, aprobado mediante Real Decreto 512/2017, de 22 de mayo, se produzca coincidiendo con el del siguiente en situación de servicio activo en el nuevo orden de clasificación resultante, salvo en el caso de que no concurra personal peor clasificado en servicio activo, supuesto en el que habría de producirse coincidiendo con el del anterior, evitándose así escenarios en los que existiendo vacantes disponibles para el ascenso, estas no pueden ser dadas a personal que se encuentra en tales situaciones administrativas. Idéntico argumento motiva la conveniencia de hacer extensivos estos criterios cuando el sistema aplicable sea el de elección, siempre que se hubiera determinado su ascenso.

Con relación a este personal, sucede que la permanencia en las situaciones referidas en el párrafo anterior impide su pase a la situación de reserva al cumplir la edad reglamentaria establecida para los integrantes de su escala de pertenencia. Por su parte, el Reglamento de adquisición y pérdida de la condición de guardia civil y de situaciones administrativas del personal de la Guardia Civil, aprobado por el Real Decreto 728/2017, de 21 de julio, determina que los miembros del Cuerpo que se encuentren en dichas situaciones, podrán ascender si cumplen con las condiciones de ascenso establecidas.

Al objeto de evitar una futura coyuntura de agravio comparativo para el colectivo de personal que se encuentra en situación de reserva, y que en base a lo dispuesto en el artículo 93.7 de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, no tiene habilitada la posibilidad de ascender, resulta pertinente incorporar dentro de las condiciones para el ascenso del personal en servicios especiales o excedencia, un nuevo apartado que limite tal contingencia a aquel personal que, encontrándose en cualquiera de estas situaciones, habiendo sido evaluado para el ascenso y cumpliendo con el resto de requisitos necesarios, no haya alcanzado la edad máxima establecida para el pase a reserva correspondiente al personal en situación de servicio activo de su categoría, antes de la fecha en que se produzca la vacante que por orden de clasificación en la evaluación les corresponda.

Por otra parte, con la finalidad de facilitar la comprensión del proceso de determinación de las zonas de escalafón sobre las que se realizan las evaluaciones para el ascenso a cada empleo, se introduce una diferenciación entre zona de escalafón provisional, cuya definición permite el ejercicio del derecho a la renuncia a la evaluación por parte de aquel personal que se acoja el mismo; de la zona de escalafón definitiva, que es aquella en la que se encuentran incluidos los que resultarán finalmente evaluados para el ascenso.

Junto a todo lo anterior, en referencia a las evaluaciones para el ascenso, tanto el artículo 66.1 de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, como el artículo 6 del Reglamento de evaluaciones y ascensos del personal de la Guardia Civil, disponen que todas ellas tienen por objeto determinar la aptitud o la no aptitud para el mismo y, en su caso, las condiciones de idoneidad y prelación, que darán lugar a las clasificaciones del personal. Se pretende, por tanto, acomodar la redacción del artículo 26.1 a la previsión legal,

haciéndolo de forma análoga a como el Reglamento lo aborda para las evaluaciones por clasificación en el artículo siguiente.

Finalmente, 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 educación, introdujo una serie de 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, mediante la que se trasladan al sector público las medidas planteadas para el resto de los trabajadores y que se incluyen de igual modo mediante modificación, tanto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

A través de estas modificaciones normativas, por las que 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 esenciales para el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

El Capítulo V del Reglamento de ordenación de la enseñanza en la Guardia Civil, aprobado mediante Real Decreto 131/2018, de 16 de marzo, fue, en el momento de su publicación, innovador en cuanto a la incorporación de medidas de protección de la maternidad, contemplando una serie de ellas, tanto al alumnado de los cursos del Sistema de Enseñanza de la Guardia Civil, como a los procesos selectivos para el acceso a los mismos.

No obstante, tanto su necesaria adaptación al contenido del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, como la diferente casuística surgida durante los últimos años, y dada 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, aconsejan la incorporación de nuevas medidas que permitan alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en estos ámbitos concretos.

Todo ello se ha abordado de acuerdo con los principios previstos para la regulación normativa en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo común de las Administraciones Públicas y, en particular, los principios de buena regulación previstos en el artículo 129 de dicha Ley, en relación al principio de transparencia, habiendo abordado el periodo de información y audiencia pública.

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

En su virtud, a propuesta de los Ministros de Defensa y del Interior, con la aprobación previa de la Ministra de Hacienda y Función Pública, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022,

DISPONGO:

Artículo primero. *Modificación del Reglamento de Evaluaciones y Ascensos del personal de la Guardia Civil, aprobado por el Real Decreto 512/2017, de 22 de mayo.*

El Reglamento de Evaluaciones y Ascensos del personal de la Guardia Civil, aprobado por el Real Decreto 512/2017, de 22 de mayo, queda redactado como sigue:

Uno. Se modifica el apartado 3 del artículo 10, quedando redactado del siguiente modo:

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

Dos. Se modifica el artículo 14, que queda redactado como sigue:

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

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

Tres. Se modifica el apartado 2 del artículo 18, quedando redactado del siguiente modo:

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

Si la evaluación se desarrolla por el sistema de clasificación, el ascenso de este personal tendrá lugar coincidiendo con el del siguiente que se encuentre en situación de servicio activo según el orden de clasificación tras la evaluación; de no existir personal evaluado peor clasificado en dicha situación, se producirá coincidiendo con el del anterior

Los criterios señalados en el apartado anterior para el sistema de clasificación se aplicarán, con carácter general, en las evaluaciones correspondientes al sistema de elección, siempre que se determine el ascenso del citado personal.».

Cuatro. Se modifica el punto 2.º del apartado a) del artículo 18.3, quedando redactado del siguiente modo:

«2.º Capitán: cuatro años.».

Cinco. Se modifica el apartado 7 del artículo 18, quedando redactado como sigue:

«7. Las guardias civiles durante el embarazo; y quienes disfruten de permiso por lactancia de un hijo menor de doce meses; permiso por nacimiento para la madre biológica; permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente; o de permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija; no sufrirán, por dicho estado o disfrute, ninguna desventaja u obstáculo para cumplir

las condiciones para el ascenso a los empleos que les correspondan, de acuerdo con lo que se establece en este Reglamento, en la normas para su desarrollo y aplicación y, en su caso, en la normativa que regule la ordenación de la enseñanza en la Guardia Civil.».

Seis. Se introduce un nuevo apartado 8 en el artículo 18, con la siguiente redacción:

«8. No se producirán ascensos una vez cumplida la edad máxima que determina el pase a la situación de reserva del personal en servicio activo en cada categoría.

En el caso de aquel personal que ostente un empleo de la categoría de oficial general, la determinación de dicha edad vendrá dada en virtud de lo dispuesto por el apartado a) del artículo 93.1 de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre».

Siete. Se modifica el artículo 25, quedando redactado como sigue:

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

1. La persona titular del Ministerio de Defensa, a propuesta de quien ostente la titularidad de la Dirección General de la Guardia Civil, establecerá, para cada periodo cuatrienal de vigencia de la plantilla reglamentaria, el máximo y el mínimo de la relación entre el número de personal evaluado en cada ciclo y el de las vacantes previstas para el ascenso por elección y clasificación.

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

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

Para garantizar este extremo, se determinarán las zonas de escalafón provisionales, cuya principal finalidad será la de habilitar el ejercicio del derecho de renuncia a la evaluación previsto legalmente. Además, en estas zonas se concretará el cálculo de vacantes previstas para el ciclo siguiente, para cada empleo y escala; se establecerá el coeficiente que determina, para cada evaluación, el número de personas evaluadas por cada vacante; y se detraerá al personal que no deba ser evaluado por no cumplir con los requisitos.

Finalizado este proceso, se determinarán y publicarán las zonas de escalafón definitivas, en las que se identificará al personal que será finalmente evaluado por el órgano de evaluación correspondiente, en aplicación de las variables previstas en el apartado anterior. Estas zonas de escalafón definitivas permanecerán inalterables, salvo si se autoriza el adelanto del inicio del ciclo al que se refiere.

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

5. Cuando, pese a lo previsto en el apartado 3, el número de vacantes producidas en un ciclo de ascensos por los sistemas de elección y clasificación exceda al de vacantes previstas, de forma que el número del personal evaluado sea insuficiente, por ser inferior al de aquéllas, la persona titular de la Dirección General de la Guardia Civil informará de tal extremo a quien ostente la titularidad del Ministerio de Defensa, solicitando la conclusión del ciclo en curso y recabando la autorización para el inicio de uno nuevo; esta Autoridad dará por finalizado el ciclo y, en su caso, ordenará el inicio

de uno nuevo y la realización de la evaluación correspondiente. El nuevo ciclo comenzará en la fecha en que se produzca la primera vacante no prevista que originó el cambio, y terminará el 30 de junio del año siguiente.

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

Ocho. Se modifica el apartado 1 del artículo 26, quedando redactado del modo siguiente:

«1. Las evaluaciones para el ascenso por el sistema de elección tienen por objeto determinar la aptitud o, motivándola, la no aptitud del personal evaluado; y, de entre los aptos, especificar las condiciones de idoneidad y prelación de todo el personal evaluado, basadas en el mérito y la capacidad, para el desempeño de los cometidos del empleo superior».

Nueve. Se modifica el apartado 3 del artículo 30, quedando redactado del siguiente modo:

«3. No serán tenidas en consideración para el cómputo señalado en el apartado anterior, las renunciadas motivadas por embarazo, acreditado mediante informe médico; o por el disfrute de permiso por lactancia de un hijo menor de doce meses; permiso por nacimiento para la madre biológica; permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente; o permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.».

Diez. Se modifica el apartado 4 del artículo 36, cuya redacción queda como sigue:

«4. No serán tenidas en consideración para el cómputo señalado en el apartado anterior, las renunciadas motivadas por embarazo, acreditado mediante informe médico; o por el disfrute de permiso por lactancia de un hijo menor de doce meses; permiso por nacimiento para la madre biológica; permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente; o permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.».

Once. El artículo 38 queda redactado del siguiente modo:

«El personal de la guardia civil que, una vez seleccionado para la asistencia a un curso de capacitación, solicite y obtenga el aplazamiento para su realización, o bien cause baja en el mismo por necesidades del servicio, de forma excepcional, y debidamente motivadas y justificadas; por enfermedad que le impida iniciar o continuar el curso; todo ello de acuerdo con las condiciones que se establezcan en la normativa de ordenación de la enseñanza en la Guardia Civil, será evaluado para el ascenso con el resto de concurrentes a la convocatoria para la que había sido previamente seleccionado. Esta evaluación quedará condicionada a la superación del curso al que asista.

Del mismo modo se procederá, en casos de embarazo, acreditado mediante informe médico; o de disfrute de permiso por lactancia de un hijo menor de doce meses; permiso

por nacimiento para la madre biológica; permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente; o permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.

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

Doce. Se modifica el apartado 2 del artículo 39, cuya redacción queda como sigue:

«2. Los actos y resoluciones de Autoridades que, en el ejercicio de las competencias atribuidas en este reglamento, pongan fin a la vía administrativa, podrán ser recurridos potestativamente en reposición ante el mismo órgano que los hubiera dictado, o ser impugnados directamente ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo.».

*Artículo segundo. Modificación del Reglamento de Ordenación de la Enseñanza en la Guardia Civil, aprobado por el Real Decreto 131/2018, de 16 de marzo.*

El Reglamento de Ordenación de la Enseñanza en la Guardia Civil, aprobado por el Real Decreto 131/2018, de 16 de marzo, queda redactado como sigue:

Uno. Se añade un nuevo apartado 4 al artículo 63, quedando redactado como sigue:

«4. Quienes disfruten de permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento; o de permiso por progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija; también podrán gozar de las mismas medidas de protección reconocidas en este capítulo para el personal señalado en el apartado 1, cuando dicho disfrute no sea compatible con la superación de los cursos comprendidos en la enseñanza de formación, de perfeccionamiento y de altos estudios profesionales que se desarrollen en los centros docentes de la Guardia Civil, o no les permita participar en los procesos selectivos previos que hubiera que superar para acceder a los mismos.

Dos. Se añade un nuevo apartado 4 al artículo 66, quedando redactado del siguiente modo:

«4. La medida establecida en el ámbito de la enseñanza de formación en el apartado b) del artículo 65.3, también será aplicable al personal referido en los apartados 1 y 4 del artículo 63, en los procesos selectivos o en las pruebas previas que deben ser superadas para ser evaluado al objeto de asistir a los cursos de capacitación.».

Disposición final única. *Entrada en vigor.*

Este real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y resultará de aplicación a las evaluaciones que surtan efecto a partir del inicio del ciclo de ascensos 2021/2022; a excepción de lo dispuesto sobre la reducción del tiempo de servicios a la que se refiere el apartado cuatro del artículo primero, que resultará 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 del personal de la Guardia Civil.

Dado en Madrid, a \_\_\_\_de \_\_\_\_\_ de 2022.

FELIPE R.

El Ministro del Interior

FERNANDO GRANDE-MARLASKA GÓMEZ

La Ministra de Defensa

MARGARITA ROBLES FERNANDEZ