

I. DISPOSICIÓN XERAIS

MINISTERIO DA PRESIDENCIA E PARA AS ADMINISTRACIÓN TERRITORIAIS

5862 *Real decreto 512/2017, do 22 de maio, polo que se aproba o Regulamento de avaliacións e ascensos do persoal da Garda Civil.*

A Lei 29/2014, do 28 de novembro, de réxime do persoal da Garda Civil, establece no seu artigo 52 que a carreira profesional dos gardas civís se define polo ascenso aos sucesivos empregos, pola ocupación de diferentes destinos e pola progresiva capacitación para asumir postos de maior responsabilidade, combinando formación e experiencia profesional no desempeño das funcións do corpo e no exercicio das facultades da súa escala.

Un aspecto de gran relevancia na carreira profesional dos gardas civís é o referente ao réxime de ascensos, que ten por finalidade, de acordo co artigo 62.1 da lei, asegurar que a institución dispoña, nos distintos empregos, dos profesionais coas competencias e experiencia adecuadas para conseguir a súa máxima efectividade, proporcionando oportunidades de ascenso e expectativas de progreso profesional aos seus membros. Para iso, debe potenciar o mérito e a capacidade e incentivar a preparación e dedicación profesional dos gardas civís. Ademais, o ascenso a calquera emprego, ata o de xeneral de brigada inclusive, está condicionado a unha avaliación previa que determine a aptitude ou non aptitude para el e, de ser o caso, as condicións de idoneidade e prelación que, baseadas no mérito e na capacidade, darán lugar á correspondente clasificación dos avaliados.

Á marxe da mencionada avaliación, previa a calquera ascenso, e de acordo co previsto no artigo 59 da propia lei, os gardas civís deben ser avaliados cando sexa preciso seleccionar un número determinado de asistentes a aqueles cursos en que así se estableza, entre os cales se encontrarán, en todo caso, os cursos de capacitación para o ascenso cuxa superación é preceptiva para alcanzar os empregos de xeneral de brigada, comandante, suboficial maior e cabo maior. Por último, e completando a tipoloxía de avaliacións que se definen no citado artigo 59, tamén se realizarán avaliacións específicas cando sexa necesario determinar se nalgún garda civil existe unha insuficiencia nas súas facultades profesionais ou nas súas condicións psicofísicas, segundo o previsto nos artigos 99 e 100 da lei.

Aspecto común que cómpre ter en conta en todas as avaliacións que se realicen, segundo o artigo 60 da propia lei, é que se deberán analizar as circunstancias dos interesados nos aspectos da súa personalidade, aptitudes, condicións psicofísicas, así como a competencia e actuación no exercicio da súa profesión, todo iso na medida en que gardan relación co obxecto de cada avaliación.

No referente ás avaliacións e ao réxime de ascensos, a Lei 29/2014, do 28 de novembro, reserva ao desenvolvemento regulamentario a composición, as incompatibilidades e as normas de funcionamento dos órganos de avaliación; o tempo mínimo no emprego inferior necesario para o ascenso; o número máximo de ciclos en que se pode ser avaliado para o ascenso, así como o máximo e o mínimo da relación entre o número de avaliados en cada ciclo e as vacantes previstas para cada emprego. En canto ás avaliacións que non gardan relación cos ascensos, a dita lei tamén reserva ao seu desenvolvemento regulamentario os procedementos para a tramitación de expedientes de insuficiencia de facultades profesionais e de condicións psicofísicas. Por último, a propia disposición derradeira quinta da lei destaca como materia específica que se debe desenvolver regulamentariamente a de avaliacións e ascensos, en conxunto.

Por outra parte, a lei introduce cambios esenciais na regulación da carreira profesional do garda civil. En relación coas avaliacións e co réxime de ascensos, substitúe o sistema de selección polo de clasificación, amplía os empregos a que se ascende por elección e limita o de antigüidade ao primeiro ascenso nas escalas de oficiais e de suboficiais.

A extensión da aplicación do sistema de ascenso por elección ao emprego de coronel posibilita que se teñan en conta as capacidades e a idoneidade dos avaliados co obxecto de seleccionar aqueles que ocuparán postos de gran responsabilidade e nivel de decisión na Garda Civil. Por outra parte, a existencia aumenta coa aplicación do sistema de clasificación, que vincula a orde de ascenso a determinados empregos ao resultado dunha avaliación na cal se valorarán os méritos, as aptitudes e o desempeño profesional.

No ámbito do ensino, as reformas introducidas pola Lei 29/2014, do 28 de novembro, supoñen un avance na integración do sistema de ensino da Garda Civil no sistema educativo español, ao tempo que inclúe o cambio de escala como unha das modalidades do sistema de promoción profesional, permitindo así o acceso á escala de oficiais desde a de suboficiais, e a de cabos e gardas, cando cumbran os requisitos establecidos no artigo 34 da lei. Esta novidade, unida á integración das diferentes escalas de oficiais nunha única, establecida no artigo 16 da lei, suporá reunir nun só escalafón gardas civís con perfís profesionais moi heteroxéneos, con carreiras e traxectorias diferentes, e que serán avaliados conxuntamente e en igualdade de condicións.

As importantes novidades expostas, así como a necesaria actualización de diversos aspectos tendentes a proporcionar un maior rigor e obxectividade ás avaliacións, determinan a necesidade do novo regulamento que se aproba co presente real decreto, en resposta á nova realidade do modelo de carreira profesional na Garda Civil, e cumprindo co desenvolvemento normativo previsto na Lei 29/2014, do 28 de novembro, no referente a avaliacións e ascensos. Esta norma, por tanto, substitúe e derroga expresamente o Regulamento de avaliacións e ascensos do persoal do corpo da Garda Civil, aprobado polo Real decreto 1224/2006, do 27 de outubro, que se veu aplicando en desenvolvemento da anterior Lei 42/1999, do 25 de novembro, de réxime do persoal do corpo da Garda Civil.

O regulamento estrutúrase en catro capítulos. O capítulo I «Disposicións xerais» contén o obxecto e o ámbito persoal de aplicación do regulamento, así como as definicións dos principais termos empregados no articulado.

No capítulo II, «Avaliacións», exponse a finalidade destas e establécense as liñas xerais en canto ás normas que se deberán aplicar en cada unha delas. Concrétanse tamén aspectos relativos á composición e ao funcionamento dos órganos de avaliación, aos cales se confire un carácter permanente en prol dunha maior estabilidade na aplicación dos criterios establecidos por este regulamento e polas súas normas de desenvolvemento.

O capítulo III, «Réxime de ascensos», desenvolve os sistemas que se aplicarán e as condicións necesarias para o ascenso a cada emprego, actualizando aspectos como as situacións administrativas nas cales é necesario encontrarse para ascender. Tamén se dan normas para a previsión de vacantes para o ascenso, a determinación das zonas de escalafón e para a realización das avaliacións para o ascenso, segundo o sistema que proceda aplicar para cada emprego. Establécense tamén neste capítulo as avaliacións para a selección de asistentes aos cursos de capacitación para o ascenso, coas particularidades que a Lei 29/2014, do 28 de novembro, establece para a avaliación daqueles que soliciten asistir ao curso que dá acceso ao emprego de comandante e que inclúe a superación dunha proba como requisito previo á avaliación. Para completar a regulación, expóñense de maneira sistemática as causas, os procedementos e as consecuencias das renuncias e exclusións ás avaliacións para o ascenso e para a asistencia aos cursos de capacitación, así como o concernente á declaración de non aptitude para o ascenso.

Por último, o capítulo IV recolle os recursos que se poden interpor contra os actos e as resolucións que se adopten en aplicación do regulamento, de acordo co órgano ou coa autoridade que ten atribuída a competencia.

Distribuídas en varios artigos, e coa finalidade de garantir que a carreira profesional da muller garda civil non se vexa afectada polas particularidades derivadas da maternidade, inclúense medidas de protección cando se dean situacións de embarazo, parto, posparto e lactación dun fillo menor de doce meses. Estas consisten na posibilidade de renunciar ás avaliacións para o ascenso ou para a asistencia a determinados cursos de capacitación, sen que sexa tida en conta no cómputo do número máximo de ocasións establecidas nos artigos 66.4 e 70.3 da Lei 29/2014, do 28 de novembro; e de que o aprazamento ou a baixa nun curso de capacitación por estas mesmas circunstancias non implique a perda de postos no escalafón, ao ser avaliada a afectada co resto de concorrentes á convocatoria ao curso para o cal fora previamente seleccionada. Esta medida, ademais, amplíase ao persoal en que concorran circunstancias extraordinarias, como necesidades do servizo, de forma excepcional e debidamente motivadas e xustificadas, ou enfermidade grave que lle impida iniciar ou continuar o curso.

Ao final do real decreto inclúese unha serie de disposicións que facilitan a transición ao réxime xurídico previsto na nova norma ou que establecen normas reguladoras de situacións como as relativas ao réxime de ascensos dos compoñentes das escalas declaradas a extinguir pola Lei 29/2014, do 28 de novembro.

Por último, en cumprimento do disposto no artigo 54 da Lei orgánica 11/2007, do 22 de outubro, reguladora dos dereitos e deberes dos membros da Garda Civil, este real decreto foi sometido ao informe do Consello da Garda Civil.

Na súa virtude, por proposta dos ministros do Interior e de Defensa, coa aprobación previa do ministro de Facenda e Función Pública, de acordo co Consello de Estado e logo de deliberación do Consello de Ministros na súa reunión do día 19 de maio de 2017,

DISPOÑO:

Artigo único. *Aprobación do regulamento.*

Apróbase o Regulamento de avaliacións e ascensos do persoal da Garda Civil, cuxo texto se inclúe a continuación.

Disposición adicional única. *Empregos con carácter honorífico.*

1. A concesión de empregos con carácter honorífico levarase a cabo de acordo co que se dispón no artigo 20 da Lei 29/2014, do 28 de novembro, de réxime do persoal da Garda Civil.

2. O director xeral da Garda Civil poderá establecer o procedemento para a tramitación das correspondentes propostas de concesión e o funcionamento das xuntas de valoración que para tal efecto se constitúan.

Disposición transitoria primeira. *Procedemento e normas aplicables para a avaliación.*

1. Ata que se aproben as correspondentes ordes ministeriais de desenvolvemento deste real decreto, seguirá sendo de aplicación, no que non se opoña ao regulamento, a Orde ministerial do 2 de xuño de 1999 pola que se establecen as normas para a avaliación e clasificación do persoal da Garda Civil.

2. Na aplicación da orde ministerial citada no número anterior, as normas e referencias aplicables ao sistema de ascensos por selección aplicaranse ao sistema de ascensos por clasificación, establecido na Lei 29/2014, do 28 de novembro.

Disposición transitoria segunda. *Expedientes de avaliacións para determinar se existe insuficiencia de facultades profesionais ou de condicións psicofísicas.*

1. Aos expedientes de avaliación para determinar se existe insuficiencia de facultades profesionais ou de condicións psicofísicas que se iniciasen con anterioridade á entrada en vigor deste real decreto seralles de aplicación a normativa anterior vixente nesta materia.

2. Na instrución de expedientes para determinar se existe insuficiencia de facultades profesionais, os informes persoais formalizados con base na Orde do 28 de maio de 1997, pola que se establece o modelo de informe persoal de cualificación para o corpo da Garda Civil (Ipecguci), só poderán ser tidos en conta para a incoación dos que teñan a súa orixe nas circunstancias descritas no artigo 8.3.a).

Disposición transitoria terceira. *Ascensos nas escalas a extinguir da Lei 42/1999, do 25 de novembro, de réxime do persoal do corpo da Garda Civil.*

1. Os compoñentes das escalas de oficiais, facultativa superior e facultativa técnica da Lei 42/1999, do 25 de novembro, de réxime do persoal do corpo da Garda Civil, que a partir do 1 de xullo de 2017 non se incorporen, por renuncia ou outras causas, á escala de oficiais definida na Lei 29/2014, do 28 de novembro, permanecerán nas súas escalas de orixe, de acordo co que se establece na súa disposición transitoria oitava. Accederán aos sucesivos empregos da súa escala aplicando as avaliacións e as condicións xerais que se recollen no regulamento que aproba este real decreto, así como mediante os sistemas de ascenso e condicións específicas que se sinalan nesta disposición.

2. Os ascensos na escala facultativa superior da Lei 42/1999, do 25 de novembro, produciranse na forma seguinte:

a) Ao emprego de coronel ascenderase polo sistema de elección, tendo cumprido ao menos catro anos de tempo de servizos no emprego de tenente coronel e con ocasión de vacante no cadro de persoal correspondente. Será tamén requisito para o ascenso a superación do curso de capacitación que para tal efecto se convoque, de acordo co que se estableza na normativa que regule a ordenación do ensino na Garda Civil.

b) Ao emprego de tenente coronel ascenderase polo sistema de clasificación, tendo cumpridos ao menos tres anos de tempo de servizos no emprego de comandante e con ocasión de vacante no cadro de persoal correspondente.

c) Ao emprego de comandante ascenderase polo sistema de clasificación, tendo cumpridos ao menos cinco anos de tempo de servizos no emprego de capitán e con ocasión de vacante no cadro de persoal correspondente.

d) Ao emprego de capitán ascenderase polo sistema de antigüidade, tendo cumpridos ao menos tres anos de tempo de servizos no emprego de tenente e con ocasión de vacante no cadro de persoal correspondente.

3. Os ascensos na escala de oficiais da Lei 42/1999, do 25 de novembro, produciranse na forma seguinte:

a) Ao emprego de tenente coronel ascenderase polo sistema de elección, tendo cumpridos ao menos tres anos de tempo de servizos no emprego de comandante e con ocasión de vacante no cadro de persoal correspondente. Será tamén requisito para o ascenso a superación do curso de capacitación que para tal efecto se convoque, de acordo co que se estableza na normativa que regule a ordenación do ensino na Garda Civil.

b) Ao emprego de comandante ascenderase polo sistema de clasificación, tendo cumpridos ao menos cinco anos de tempo de servizos no emprego de capitán e con ocasión de vacante no cadro de persoal correspondente.

c) Ao emprego de capitán ascenderase polo sistema de antigüidade, tendo cumpridos ao menos cinco anos de tempo de servizos no emprego de tenente e con ocasión de vacante no cadro de persoal correspondente.

d) Ao emprego de tenente ascenderase polo sistema de antigüidade ao cumprir tres anos de tempo de servizos no emprego de alférez. Non obstante, se corresponde o ascenso en data posterior a aquela en que o obteñan os que ingresen por promoción profesional na escala de oficiais, ascenderán ao dito emprego con data de antigüidade inmediatamente anterior á daqueles, sen que lles sexa de aplicación o cumprimento do tempo mínimo de servizos no emprego.

4. Os ascensos na escala facultativa técnica da Lei 42/1999, do 25 de novembro, produciranse na forma seguinte:

a) Ao emprego de tenente coronel ascenderase polo sistema de elección, tendo cumpridos ao menos cinco anos de tempo de servizos no emprego de comandante e con ocasión de vacante no cadro de persoal correspondente. Será tamén requisito para o ascenso a superación do curso de capacitación que para tal efecto se convoque, de acordo co que se estableza na normativa que regule a ordenación do ensino na Garda Civil.

b) Ao emprego de comandante ascenderase polo sistema de clasificación, tendo cumpridos ao menos cinco anos de tempo de servizos no emprego de capitán e con ocasión de vacante no cadro de persoal correspondente.

c) Ao emprego de capitán ascenderase polo sistema de antigüidade, tendo cumpridos ao menos cinco anos de tempo de servizos no emprego de tenente e con ocasión de vacante no cadro de persoal correspondente.

Disposición derogatoria única. *Derrogación normativa.*

1. Queda derogado o Regulamento de avaliacións e ascensos do persoal do corpo da Garda Civil, aprobado polo Real decreto 1224/2006, do 27 de outubro.

2. Así mesmo, quedan derogadas aquelas disposicións de igual ou inferior rango que se opoñan ao disposto neste real decreto.

Disposición derradeira primeira. *Título competencial.*

Este real decreto dítase ao abeiro do disposto nos artigos 149.1.4.^a e 149.1.29.^a da Constitución, que atribúe ao Estado a competencia exclusiva en materia de defensa e Forzas Armadas, e de seguridade pública, respectivamente.

Disposición derradeira segunda. *Facultade de desenvolvemento.*

Autorízanse os ministros de Defensa e do Interior para propor conxuntamente cantas disposicións sexan necesarias para o desenvolvemento e a execución deste real decreto.

Disposición derradeira terceira. *Entrada en vigor.*

1. Este real decreto entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no «Boletín Oficial del Estado».

2. O réxime de ascensos previsto no capítulo III do regulamento será de aplicación a aqueles que se produzan a partir do 1 de xullo de 2017 e ás avaliacións que previamente se realicen para eses ascensos. Afectará, igualmente, a selección de asistentes aos cursos de capacitación para o ascenso cuxa data de inicio sexa posterior á indicada neste número.

Dado en Madrid o 22 de maio de 2017.

FELIPE R.

A vicepresidenta do Goberno e ministra da Presidencia
e para as Administracións Territoriais,
SORAYA SÁENZ DE SANTAMARÍA ANTÓN

REGULAMENTO DE AVALIACIÓNS E ASCENSOS DO PERSOAL DA GARDA CIVIL

ÍNDICE

- Capítulo I. Disposicións xerais.
 - Artigo 1. Obxecto.
 - Artigo 2. Ámbito persoal de aplicación.
 - Artigo 3. Definicións.
- Capítulo II. Avaliacións.
 - Sección 1.^a Finalidade e normas xerais das avaliaciós.
 - Artigo 4. Finalidade das avaliaciós.
 - Artigo 5. Normas xerais para as avaliaciós.
 - Sección 2.^a Tipos de avaliaciós.
 - Artigo 6. Avaliaciós para o ascenso.
 - Artigo 7. Avaliaciós para a selección de asistentes a determinados cursos de perfeccionamento e de altos estudos profesionais.
 - Artigo 8. Avaliaciós extraordinarias para determinar se existe insuficiencia de facultades profesionais.
 - Artigo 9. Avaliaciós extraordinarias para determinar se existe insuficiencia de condicións psicofísicas.
 - Sección 3.^a Órganos de avaliación.
 - Artigo 10. Órganos de avaliación.
 - Artigo 11. Composición e funcións dos órganos de avaliación.
 - Artigo 12. Normas de funcionamento dos órganos de avaliación.
 - Artigo 13. Abstención e recusación.
 - Artigo 14. Secretaría permanente para a avaliación e clasificación.
- Capítulo III. Réxime de ascensos.
 - Sección 1.^a Sistemas e condicións para o ascenso.
 - Artigo 15. Finalidade do réxime de ascensos.
 - Artigo 16. Normas xerais para o ascenso.
 - Artigo 17. Sistemas de ascenso.
 - Artigo 18. Condicións para o ascenso.
 - Artigo 19. Vacantes para o ascenso.
 - Artigo 20. Concesión dos ascensos.
 - Artigo 21. Data de antigüidade no emprego.
 - Artigo 22. Efectos administrativos dos ascensos.
 - Sección 2.^a Avaliaciós para o ascenso.
 - Artigo 23. Normas xerais das avaliaciós para o ascenso.
 - Artigo 24. Previsión de vacantes.
 - Artigo 25. Determinación das zonas de escalafón.
 - Artigo 26. Avaliaciós para o ascenso polo sistema de elección.
 - Artigo 27. Avaliaciós para o ascenso polo sistema de clasificación.
 - Artigo 28. Avaliaciós para o ascenso polo sistema de antigüidade.
 - Artigo 29. Ascenso ao emprego de cabo polo sistema de concurso-oposición.
 - Artigo 30. Renuncia á avaliación.
 - Artigo 31. Exclusión da avaliación.
 - Artigo 32. Declaración de non aptitude para o ascenso.

Sección 3.^a Avaliacións para os cursos de capacitación para o ascenso.

Artigo 33. Normas xerais das avaliacións para os cursos de capacitación.

Artigo 34. Avaliacións para a selección de asistentes aos cursos de capacitación.

Artigo 35. Avaliacións para o curso de capacitación para o ascenso a comandante.

Artigo 36. Renuncias á avaliación para os cursos de capacitación.

Artigo 37. Exclusións da avaliación para os cursos de capacitación.

Artigo 38. Aprazamentos e baixas dos cursos de capacitación.

Capítulo IV. Recursos.

Artigo 39. Recursos.

CAPÍTULO I

Disposicións xerais

Artigo 1. *Obxecto.*

Este regulamento ten por obxecto establecer as normas xerais para as avaliacións que se deban realizar ao persoal do corpo da Garda Civil, así como o seu réxime de ascensos.

Artigo 2. *Ámbito persoal de aplicación.*

1. Este regulamento é de aplicación aos gardas civís nos supostos e nas condicións que se establecen nos capítulos II e III.

2. A avaliación do desempeño dos gardas civís realizarase a través dos informes persoais de cualificación previstos no artigo 55 da Lei 29/2014, do 28 de novembro, de réxime do persoal da Garda Civil, de acordo coa normativa que o desenvolve, sen prexuízo da súa utilización nos procesos de avaliación, conforme o previsto neste regulamento e nas normas que regulen o seu desenvolvemento e aplicación.

Artigo 3. *Definicións.*

Para os efectos previstos neste regulamento, establécense as seguintes definicións:

a) Tempo de servizos. É o transcorrido nas situacións seguintes:

1. Servizo activo, servizos especiais e excedencia por acceso directo como alumno dos centros docentes de formación das Forzas Armadas ou da Garda Civil.

2. Excedencia por coidado de familiares, durante o primeiro ano de cada período de excedencia, así como por razón de violencia de xénero ou pola consideración de vítima do terrorismo, durante os seis primeiros meses nestas situacións; todo isto de acordo co previsto no artigo 90 da Lei 29/2014, do 28 de novembro.

3. Suspensión de emprego e suspensión de funcións, cando se dean as circunstancias que se establecen, respectivamente, nos artigos 91.6 e 92.4, parágrafos segundo e terceiro, da Lei 29/2014, do 28 de novembro.

b) Orde de clasificación. A resultante das avaliacións en todos aqueles procesos en que se requira unha reordenación dos avaliados.

c) Ciclo de ascensos. O período de tempo durante o cal produce efecto unha avaliación para o ascenso polos sistemas de clasificación e elección.

d) Antigüidade. No primeiro emprego dunha escala, é o tempo transcorrido desde a data da súa concesión e, nos sucesivos empregos, o transcorrido desde a data da sinatura da resolución pola cal se concede o ascenso correspondente, salvo que nela se faga constar, para estes efectos, a data do día seguinte a aquel en que se produza a vacante que orixine o ascenso.

e) Escalafón. A ordenación dos gardas civís segundo a súa escala de pertenza e, en cada unha delas, por empregos e antigüidade neles. Esta ordenación só se poderá alterar polas incorporacións á escala correspondente e por aplicación dos sistemas de ascenso, da normativa sobre situacións administrativas ou das leis penais militares e as disciplinarias da Garda Civil e das Forzas Armadas, caso en que ao interesado se lle asignará a data de antigüidade no emprego que lle corresponda ou, de ser o caso, a daquel que o preceda na nova posición.

f) Zona de escalafón. En cada escala, a parte do escalafón correspondente a cada emprego que contén a quen pode ser avaliado para o ascenso ou para a selección de asistentes a determinados cursos de capacitación.

g) Facultades profesionais. O conxunto de coñecementos, aptitudes e calidades que capacitan o garda civil para o adecuado desempeño da súa actividade profesional.

h) Condicións psicofísicas. O conxunto de aptitudes e calidades, psíquicas e físicas, que se requiren para o desempeño de cargos específicos, a ocupación de determinados destinos ou a permanencia no servizo.

i) Normas obxectivas de valoración. As que proporcionan aos órganos de avaliación os criterios obxectivos para aplicar aos méritos e aptitudes que deban ser tidos en conta para cada avaliación, de acordo coa finalidade desta, para efectos da valoración do desempeño profesional, do perfil académico, da traxectoria profesional e demais vicisitudes reflectidas no historial dos avaliados que identifican a súa carreira profesional.

CAPÍTULO II

Avaliacións

Sección 1.ª Finalidade e normas xerais das avaliacións

Artigo 4. *Finalidade das avaliacións.*

Os gardas civís serán avaliados coa finalidade de determinar:

- a) A aptitude para o ascenso ao emprego superior.
- b) A selección dun número limitado de asistentes a determinados cursos de perfeccionamento e de altos estudos profesionais.
- c) A insuficiencia de facultades profesionais.
- d) A insuficiencia de condicións psicofísicas.

Artigo 5. *Normas xerais para as avaliacións.*

1. En cada avaliación analizaranse as circunstancias que concorren nos interesados nos aspectos que garden relación co seu obxecto e que se refiran á súa personalidade, aptitudes, condicións psicofísicas, e á competencia e actuación no exercicio da súa profesión. Considerarase, en todo caso, a seguinte documentación:

- a) O historial profesional de cada avaliado.
- b) A información complementaria achegada polo avaliado sobre a súa actuación profesional, cando garde relación co obxecto da avaliación e non se encontre reflectida no seu historial profesional.
- c) As certificacións a que se refire o artigo 54.2 da Lei 29/2014, do 28 de novembro.
- d) Calquera outro informe complementario que considere oportuno o órgano de avaliación e, especialmente, aqueles que completen a información sobre a actuación profesional dos avaliados.

2. O ministro de Defensa e o ministro do Interior, de forma conxunta e por proposta do director xeral da Garda Civil, determinarán os méritos e as aptitudes que, con carácter xeral, deberán considerar os órganos de avaliación de acordo coa finalidade desta, así como os procedementos e as normas obxectivas de valoración que haberá que ter en conta nos procesos de avaliación.

Sección 2.^a Tipos de avaliacións

Artigo 6. Avaliacións para o ascenso.

As avaliacións para o ascenso teñen por obxecto determinar a aptitude ou a non aptitude para este e, de ser o caso, as condicións de idoneidade e prelación, baseadas no mérito e na capacidade, que darán lugar ás correspondentes clasificacións dos avaliados. Estas avaliacións realizaranse consonte o disposto no capítulo III, sección 2.^a.

Artigo 7. Avaliacións para a selección de asistentes a determinados cursos de perfeccionamento e de altos estudos profesionais.

Atendendo á idoneidade, aos méritos e ás aptitudes acreditados polos avaliados, realizaranse avaliacións para a selección dos asistentes, cando deban selo nun número limitado, aos cursos de perfeccionamento e de altos estudos profesionais que se indican:

- a) Cursos de capacitación para o ascenso. As avaliacións realizaranse consonte o disposto no capítulo III, sección 3.^a.
- b) Outros cursos de perfeccionamento e de altos estudos profesionais, de acordo co que se determine na normativa que regule a ordenación do ensino na Garda Civil. As avaliacións realizaranse conforme as normas xerais establecidas neste regulamento e as que se determinen no seu desenvolvemento e aplicación.

Artigo 8. Avaliacións extraordinarias para determinar se existe insuficiencia de facultades profesionais.

1. As avaliacións extraordinarias para determinar se existe insuficiencia de facultades profesionais teñen por finalidade comprobar a aptitude para o servizo do avaliado, de acordo coa súa escala e emprego e, en caso de que se aprecie insuficiencia, elevar proposta para establecer no avaliado unha limitación para ocupar determinados destinos ou para acordar o seu paso a retiro.

2. Cando sobre un avaliado se dite unha declaración definitiva de non aptitude para o ascenso, conforme o que se establece nos números 5 e 6 do artigo 32, o director xeral da Garda Civil ordenará a incoación dun expediente para determinar se se aprecia no afectado unha insuficiencia de facultades profesionais.

3. O director xeral da Garda Civil tamén poderá ordenar a incoación dun expediente, para efectos de determinar a aptitude para o servizo e, de ser o caso, establecer unha limitación para ocupar determinados destinos ou propor o paso a retiro daquel persoal da Garda Civil en que conorra algunha das seguintes circunstancias:

a) Ter tres informes persoais de carácter ordinario periódico ou de carácter extraordinario por discrepancia manifesta do superior xerárquico co resultado da cualificación provisional, nos cales a cualificación global sexa negativa, nun período que abranga, como máximo, os cinco últimos anos.

b) Ter tres informes persoais consecutivos de carácter ordinario periódico ou de carácter extraordinario por discrepancia manifesta do superior xerárquico co resultado da cualificación provisional que teñan unha puntuación negativa no mesmo concepto ou competencia de carácter profesional, tras o proceso da cualificación final.

4. Os expedientes referidos nos números anteriores inicianse no prazo máximo de dous meses, contados a partir da data da declaración definitiva de non aptitude para o ascenso; ou daquela en que, establecida a cualificación global, se poña fin ao proceso de formalización do último informe persoal, segundo sexa a causa que motive a súa instrución, de acordo co previsto nos números 2 e 3, respectivamente. O prazo máximo para a resolución do expediente e a súa notificación ao interesado será de seis meses.

5. Unha vez concluído o expediente correspondente, o órgano de avaliación valorarao e emitirá o seu informe, no cal se deberá pronunciar acerca dos seguintes aspectos:

- a) Se se aprecia ou non insuficiencia de facultades profesionais no avaliado.
- b) Se procede establecer limitacións para a ocupación daqueles destinos que se determinen, de acordo co previsto no número 6.
- c) Se a insuficiencia apreciada é de tal entidade que determine propor o paso a retiro do avaliado.

Unha vez recibido o ditame do órgano de avaliación, o director xeral, logo de informe do Consello Superior da Garda Civil, propondrá ao ministro de Defensa a resolución que proceda.

No caso de que o expediente se instrúa a un membro do Consello da Garda Civil será preceptivo, ademais, o informe previo deste órgano, que se emitirá a continuación da proposta formulada polo órgano de avaliación.

6. As incompatibilidades e limitacións que aprecien os órganos de avaliación, á vista da resolución do expediente instruído, para ocupar determinados destinos por insuficiencia de facultades profesionais estarán referidas ás restricións contidas, para estes efectos, nas relacións de postos orgánicos das unidades da estrutura da Garda Civil e, de ser o caso, daqueles órganos alleos afectados, de acordo coas directrices que estableza o ministro do Interior.

7. O ministro de Defensa e o ministro do Interior, conxuntamente, e por proposta do director xeral da Garda Civil, determinarán os elementos de valoración que deberán ter en conta os órganos de avaliación, de acordo co establecido no artigo 5, así como os informes que para tal efecto consideren necesarios e que incluirán, en todo caso, o do superior xerárquico directo do avaliado no seu destino actual ou, na súa falta, no último destino ocupado.

Artigo 9. Avaliacións extraordinarias para determinar se existe insuficiencia de condicións psicofísicas.

1. As avaliacións extraordinarias para determinar se existe insuficiencia de condicións psicofísicas teñen por finalidade comprobar a aptitude para o servizo do avaliado en canto ás citadas condicións e, de ser o caso, elevar proposta para establecer no avaliado unha limitación para ocupar determinados destinos ou acordar o seu paso a retiro.

2. Coa finalidade indicada no número anterior, iníciarase un expediente para determinar se existe insuficiencia de condicións psicofísicas a aquel persoal da Garda Civil que así se estableza, como consecuencia dos recoñecementos médicos ou das probas psicolóxicas e físicas a que se refire o artigo 57 da Lei 29/2014, do 28 de novembro, así como nos supostos previstos nos artigos 98 e 101 da citada lei.

3. No expediente deberán constar os ditames dos órganos médicos competentes. Unha vez concluído, o órgano de avaliación valorarao e emitirá o seu informe, que elevará ao director xeral da Garda Civil, e no cal se deberá pronunciar acerca dos seguintes aspectos:

- a) Se se aprecia ou non insuficiencia de condicións psicofísicas no avaliado.
- b) Se procede establecer limitacións para a ocupación daqueles destinos que se determinen, de acordo co previsto no número 4.
- c) Se a insuficiencia apreciada é de tal entidade que determine propor o paso a retiro do avaliado.

O director xeral da Garda Civil, tendo en conta todo o anterior, propondrá ao ministro de Defensa a resolución que proceda.

4. As incompatibilidades e limitacións que aprecien os órganos de avaliación, á vista da resolución do expediente instruído, para a ocupación de determinados destinos por

insuficiencia de condicións psicofísicas, estarán referidas ás restricións contidas, para estes efectos, nas relacións de postos orgánicos das unidades da estrutura da Garda Civil e, de ser o caso, daqueles órganos alleos afectados, de acordo coas directrices e coa catalogación de limitacións que estableza o ministro do Interior.

5. Os procedementos para a tramitación destes expedientes e os cadros de condicións psicofísicas en que basearán os seus ditames os órganos médicos competentes rexeranse pola súa normativa específica.

Sección 3.^a Órganos de avaliación

Artigo 10. Órganos de avaliación.

1. Os órganos de avaliación que se regulan nesta sección serán os encargados de realizar as avaliacións previstas neste regulamento, segundo a súa finalidade e de acordo coas normas xerais recollidas no artigo 5 e coa normativa de desenvolvemento e aplicación deste regulamento.

2. Son órganos de avaliación:

- a) O Consello Superior da Garda Civil.
- b) As xuntas de avaliación para o ascenso, das cales se constituirá, como máximo, unha por cada emprego e escala.
- c) As xuntas de avaliación para a selección de asistentes a determinados cursos de perfeccionamento e de altos estudos profesionais, das cales se constituirá unha por cada curso.
- d) A xunta de avaliación para determinar a insuficiencia de facultades profesionais.
- e) A xunta de avaliación para determinar a insuficiencia de condicións psicofísicas.

3. As xuntas de avaliación referidas no número anterior terán carácter permanente e constituíraas a Subdirección Xeral de Persoal da Garda Civil.

Artigo 11. Composición e funcións dos órganos de avaliación.

1. O Consello Superior da Garda Civil, coa composición que establece a súa normativa específica, realizará as avaliacións para o ascenso aos empregos de xeneral de brigada e de coronel, así como as que afecten os oficiais xenerais. Será tamén competente para realizar a avaliación para seleccionar os asistentes ao curso de capacitación para o ascenso ao emprego de xeneral de brigada, de acordo co que se dispón no artigo 34.1.

2. As xuntas de avaliación realizarán as avaliacións non incluídas no número anterior, segundo a súa finalidade específica. De acordo co disposto nos números seguintes, as xuntas estarán compostas, en todo caso, por gardas civís en situación de servizo activo e con emprego superior ao do persoal que vaian avaliar.

3. As xuntas de avaliación para o ascenso e as xuntas para a selección de asistentes a determinados cursos de capacitación serán presididas por oficiais xenerais ou oficiais con emprego ou antigüidade superior aos vogais de cada unha delas.

As xuntas de avaliación para determinar a insuficiencia de facultades profesionais e a insuficiencia de condicións psicofísicas serán presididas, cada unha delas, por un oficial xeneral.

4. Cada unha das xuntas de avaliación estará constituída, ademais de polo presidente, por un secretario e un número de vogais permanentes non inferior a catro. Igualmente, contarán cun número variable de vogais eventuais, que serán designados en función da finalidade de cada avaliación e do número de gardas civís que vaian avaliar. En todo caso, o número total de vogais presentes en cada sesión será par, tendo en conta que o cargo de secretario poderá recaer nun deles, e o seu número máximo non excederá os dez. No caso de que o cargo de secretario non sexa exercido por algún dos vogais, actuará con voz e sen voto.

5. Nomearanse suplentes do presidente, secretario e vogais de todas as xuntas de avaliación, de modo que se aseguren a súa constitución e a súa adecuada continuidade.

6. Para axilizar o seu funcionamento e facilitar a xestión, poderase facer coincidir, total ou parcialmente, a composición das xuntas de avaliación para o ascenso e para a selección de asistentes aos cursos de capacitación para o ascenso que se refiran ao mesmo persoal que se vai avaliar, e que vaian producir efectos no mesmo ciclo de ascensos.

7. A composición das xuntas de avaliación responderá ao principio de presenza equilibrada de mulleres e homes, salvo por razóns debidamente xustificadas.

8. O director xeral da Garda Civil determinará a composición das xuntas de avaliación con suxeición aos números anteriores, nomeará os seus compoñentes e ordenará a publicación das resolucións correspondentes no «Boletín Oficial de la Guardia Civil».

Artigo 12. *Normas de funcionamento dos órganos de avaliación.*

1. O Consello Superior da Garda Civil rexerese pola súa normativa específica.

2. As xuntas de avaliación actuarán en pleno e os seus acordos serán adoptados por maioría absoluta. Para este efecto o presidente non terá voto de calidade.

3. Corresponde ao presidente a convocatoria da xunta, que deberá ser notificada aos seus membros, xunto coa orde do día, cunha antelación mínima de corenta e oito horas.

O presidente asegurará a orde nas deliberacións e o cumprimento das normas xerais previstas neste regulamento e aquelas outras que se establezan para asegurar a aplicación de criterios obxectivos aos elementos de valoración que se consideren.

4. O secretario terá como misión apoiar o labor que desenvolva a xunta e, se o seu nomeamento recae nun vogal, terá ademais dereito a voto. Redactará acta de cada sesión en que se reúna a xunta de avaliación, que conterá as circunstancias de lugar e tempo en que se realizou, a orde do día da reunión, a relación das persoas que interviñeron, os puntos principais da deliberación, a forma e o resultado da votación, e o contido dos acordos. Aprobada a acta, será asinada polo secretario co visto e praxe do presidente, sen prexuízo do exposto no número seguinte.

5. Os vogais das xuntas de avaliación poderán emitir voto particular contrario ao acordo ou acordos adoptados, caso en que deberán especificar na acta os motivos que o xustifiquen, debidamente documentados na forma que se determine, e asinar a continuación.

6. No non previsto nesta sección, será de aplicación a regulación dos órganos colexiados contida na sección terceira, capítulo II, do título preliminar da Lei 40/2015, do 1 de outubro, de réxime xurídico do sector público.

Artigo 13. *Abstención e recusación.*

1. Os designados para formar parte dunha xunta de avaliación en que conorra algunha causa de abstención, de acordo co previsto no artigo 23 da Lei 40/2015, do 1 de outubro, comunicaranllo á autoridade que os nomeou para a resolución que proceda.

A apreciación da existencia da causa de abstención poderá dar orixe á revogación da designación correspondente ou, en caso de avaliación para o ascenso por antigüidade, á simple ausencia do designado no momento da avaliación daquel co que exista a causa de abstención, do cal se deixará constancia na acta referida no artigo 12.4.

2. Cando se dean as circunstancias previstas no número anterior, tamén se poderá promover recusación en calquera momento do proceso de avaliación, con suxeición ao procedemento e cos efectos previstos no artigo 24 da Lei 40/2015, do 1 de outubro.

Artigo 14. *Secretaría permanente para a avaliación e clasificación.*

Os órganos de avaliación serán apoiados no seu labor específico pola Secretaría Permanente para a Avaliación e Clasificación (Sepac), dependente da Subdirección Xeral de Persoal da Garda Civil, de acordo coas funcións que lle sexan asignadas.

CAPÍTULO III

Réxime de ascensos*Sección 1.^a Sistemas e condicións para o ascenso*Artigo 15. *Finalidade do réxime de ascensos.*

1. A finalidade do réxime de ascensos é dotar a Garda Civil dos profesionais mellor capacitados nos diferentes empregos, de maneira que adquiran as competencias e a experiencia adecuadas para conseguir a súa máxima efectividade, ao tempo que se proporcionan oportunidades e expectativas de progreso na carreira e na promoción profesional.

2. Como elemento definitorio da carreira profesional, o réxime de ascensos debe incentivar a preparación e a dedicación profesional dos gardas civís, de acordo cos principios de obxectividade, igualdade de oportunidades, mérito e capacidade a que se refire o artigo 6.1 da Lei orgánica 2/1986, do 13 de marzo, de forzas e corpos de seguridade.

Artigo 16. *Normas xerais para o ascenso.*

Os gardas civís ascenderán ao emprego inmediato superior con ocasión de vacante na escala correspondente, mediante a aplicación dos sistemas de ascenso e sempre que reúnan as condicións que se establecen nos artigos seguintes.

Artigo 17. *Sistemas de ascenso.*

1. Os ascensos aos diferentes empregos produciranse aplicando os seguintes sistemas:

- a) Elección.
- b) Clasificación.
- c) Concurso-oposición.
- d) Antigüidade.

2. O ascenso polo sistema de elección concederase entre aqueles que resulten máis capacitados e idóneos para acceder ao emprego inmediato superior.

Efectuaranse polo sistema de elección os ascensos aos empregos da categoría de oficiais xenerais, a coronel, a suboficial maior e a cabo maior.

3. O ascenso polo sistema de clasificación producirase pola orde derivada do proceso de avaliación previsto neste regulamento.

Efectuaranse polo sistema de clasificación os ascensos aos empregos de tenente coronel, comandante, subtenente e brigada.

4. O ascenso polo sistema de concurso-oposición producirase segundo a orde obtida no correspondente proceso selectivo e no curso de capacitación, de acordo co previsto na normativa que o regule.

Efectuarase polo sistema de concurso-oposición o ascenso ao emprego de cabo.

5. O ascenso polo sistema de antigüidade producirase segundo a orde de escalafón dos interesados.

Efectuaranse polo sistema de antigüidade os ascensos aos empregos de capitán, sarxento primeiro e cabo primeiro.

Artigo 18. *Condicións para o ascenso.*

1. Para ascender ao emprego inmediato superior será preciso encontrarse nalgunha das seguintes situacións administrativas:

- a) En servizo activo, servizos especiais ou en excedencia por coidado de familiares.

b) En excedencia por razón de violencia de xénero ou baseada na consideración de vítima do terrorismo, durante os tres primeiros anos de permanencia nestas situacións, de acordo co previsto, respectivamente, nos artigos 90.6 e 90.8 da Lei 29/2014, do 28 de novembro.

c) En excedencia por prestación de servizos no sector público, por interese particular, por agrupación familiar ou por acceso directo como alumno dos centros docentes de formación das Forzas Armadas ou da Garda Civil, durante os dous primeiros anos de permanencia nestas situacións, conforme o disposto, respectivamente, nos artigos 90.2, 90.3, 90.4 e 90.7 da Lei 29/2014, do 28 de novembro.

2. O ascenso na situación de servizos especiais e nas modalidades de excedencia citadas no número anterior producirase coincidindo co do seguinte no escalafón que se encontre en situación de servizo activo, cando o sistema aplicado sexa o de antigüidade; ou coincidindo co do seguinte en situación de servizo activo na nova orde de clasificación resultante da avaliación ou do proceso selectivo correspondente, cando o sistema de ascensos aplicado sexa, respectivamente, o de clasificación ou o de concurso-oposición.

3. Para o ascenso ao emprego inmediato superior será necesario ter cumprido o tempo mínimo de servizos que a continuación se establece para cada emprego e escala:

a) Escala de oficiais.

- 1.º Tenente: tres anos.
- 2.º Capitán: cinco anos.
- 3.º Comandante: cinco anos.
- 4.º Tenente coronel: catro anos.
- 5.º Coronel: dous anos.

b) Escala de suboficiais.

- 1.º Sarxento: cinco anos.
- 2.º Sarxento primeiro: tres anos.
- 3.º Brigada: catro anos.
- 4.º Subtenente: catro anos.

c) Escala de cabos e gardas.

- 1.º Garda civil: dous anos.
- 2.º Cabo: un ano.
- 3.º Cabo primeiro: cinco anos.

4. Así mesmo, para o ascenso a todos os empregos, ata o de xeneral de brigada inclusive, será condición indispensable ter sido avaliado de acordo co disposto na sección 2.^a deste capítulo.

5. Para o ascenso aos empregos de xeneral de brigada, comandante, suboficial maior e cabo maior, será preceptivo, ademais, ter superado os cursos de capacitación para o desempeño das funcións dos citados empregos, conforme o previsto na normativa que regule a ordenación do ensino na Garda Civil.

6. O ministro de Defensa, por proposta do director xeral da Garda Civil, determinará o número máximo de ciclos en que se pode ser avaliado para o ascenso por elección ou por clasificación para cada emprego e escala.

7. Os períodos de embarazo, parto ou posparto, ou cando as mulleres gardas civís fagan uso do permiso de lactación dun fillo menor de doce meses, non suporán ningunha desvantaxe ou obstáculo para cumprir as condicións para o ascenso aos empregos que lles correspondan, de acordo co que se establece neste regulamento, nas normas para o seu desenvolvemento e aplicación e, de ser o caso, na normativa que regule a ordenación do ensino na Garda Civil.

Artigo 19. *Vacantes para o ascenso.*

1. Ofertaranse para ascenso as vacantes que se produzan nos distintos empregos de cada escala por algún dos seguintes motivos:

- a) Ascenso.
- b) Incorporación a outra escala.
- c) Paso ás situacións administrativas en que se teña a condición de garda civil en suspenso e á de suspensión de emprego.
- d) Paso á situación de reserva ou retiro, no caso de que se faga desde as situacións administrativas non recollidas no parágrafo anterior.
- e) Perda da condición de garda civil.
- f) Cesamento do prisioneiro ou desaparecido na situación de servizo activo, de acordo coa normativa específica relativa a situacións administrativas.
- g) Falecemento ou declaración de falecido.
- h) Designación dun garda civil para ocupar un posto de traballo no cadro de persoal adicional, nas condicións previstas no artigo 25 da Lei 29/2014, do 28 de novembro.

2. Tamén se ofertarán para ascenso as vacantes que, de ser o caso, se produzan pola entrada en vigor de novos cadros de persoal regulamentarios, de acordo co previsto no artigo 25.2 da Lei 29/2014, do 28 de novembro.

3. Cando unha vacante non se poida cubrir por non existir persoal que reúna as condicións para o ascenso, demorarase a súa cobertura ata que haxa persoal que reúna as citadas condicións. En todo caso, ofrecerase para o ascenso a vacante que se producise no emprego inferior, de non existir a anterior circunstancia.

4. Malia o disposto nos números anteriores, os excedentes que se poidan producir nos diferentes empregos e escalas amortizaranse sen ofertar para ascenso a primeira vacante que se produza nos empregos de oficiais xenerais e a primeira de cada tres nos restantes empregos.

Artigo 20. *Concesión dos ascensos.*

1. Os ascensos aos empregos da categoría de oficiais xenerais concederanse por real decreto acordado en Consello de Ministros, por proposta do ministro de Defensa, quen, para efectuala, oirá o ministro do Interior. Para os ascensos ao emprego de xeneral de brigada, ademais, será preceptivo valorar o resultado das avaliacións realizadas conforme o disposto no artigo 26 e terase en conta a idoneidade daqueles que vaian ascender para ocupar os cargos ou postos vacantes a que deban acceder.

2. Os ascensos aos empregos de coronel, suboficial maior e cabo maior serán concedidos polo ministro de Defensa, por proposta do director xeral da Garda Civil, de acordo co previsto no artigo 26.4.

3. Os ascensos polos sistemas de clasificación, antigüidade e concurso-oposición serán concedidos polo director xeral da Garda Civil.

Artigo 21. *Data de antigüidade no emprego.*

1. Cando se produza unha vacante, considerarase como data desta a do día que produza efectos o acto administrativo que a ocasionou. Cando a dita vacante dea lugar a ascensos nos empregos inferiores, a data de antigüidade coa cal se conferirán os novos empregos será a mesma para todos eles.

2. A data de antigüidade no emprego será a que estableza a resolución pola cal se concede o ascenso, de acordo co que se dispón no artigo 3 d). Non se poderá conferir unha antigüidade anterior á da vacante que deu lugar ao ascenso.

Cando se produza máis dunha vacante na mesma data, a orde de escalafón no novo emprego será a mesma que no de procedencia nos ascensos por antigüidade, e a derivada do proceso de avaliación correspondente nos ascensos por clasificación. A data de antigüidade no emprego será, en ambos os casos, a mesma para todos os ascendidos.

3. No caso de que, por causas alleas ao afectado, non se poida conceder o ascenso no momento de se producir a vacante, cando con posterioridade se obteña aquel, asignarase como data de antigüidade no novo emprego a do día seguinte á data en que se orixinou a vacante, sempre que se dean as condicións para a súa eficacia retroactiva, de acordo coa normativa reguladora do procedemento administrativo común das administracións públicas. Neste caso, a resolución de ascenso fixará tamén a data en que deban comezar os efectos económicos.

Cando a causa do atraso sexa imputable ao afectado, a data de antigüidade no novo emprego será a do día seguinte a aquel en que se produza a primeira vacante, unha vez cumpridas as condicións para o ascenso.

Artigo 22. *Efectos administrativos dos ascensos.*

1. O ascenso producirá efectos administrativos a partir da data de antigüidade a el conferida, con excepción das retribucións, que comezarán a percibirse de acordo co que dispoña a súa normativa reguladora.

2. Nos ascensos na categoría de oficiais xenerais non se poderá conceder ningún efecto con data anterior á de concesión do emprego correspondente.

Sección 2.ª Avaliacións para o ascenso

Artigo 23. *Normas xerais das avaliacións para o ascenso.*

1. As avaliacións para o ascenso realizaranse periodicamente e afectarán os gardas civís incluídos nas zonas de escalafón que se determinen, dentro de cada escala, conforme o disposto nos artigos seguintes.

2. Para ser avaliado para o ascenso será preciso encontrarse nalgunha das situacións administrativas e nas condicións que se detallan no artigo 18.

3. As avaliacións para o ascenso polos sistemas de elección e clasificación producirán efectos durante un ciclo de ascensos, salvo que sobreveña algunha circunstancia que aconselle avaliar de novo algún dos afectados. A duración normal dos ciclos de ascensos será dun ano, comezará o día 1 de xullo e finalizará o día 30 de xuño do ano seguinte. Non obstante, o ministro de Defensa, por proposta do director xeral da Garda Civil, poderá modificar esta duración cando circunstancias xustificadas o aconsellen.

En todo caso, estas avaliacións realizaranse coa antelación suficiente para que finalicen dentro do mes anterior ao inicio do ciclo de ascensos.

4. As avaliacións para o ascenso por antigüidade producirán efecto ata o momento en que se conceda o ascenso correspondente, salvo que sobreveña algunha circunstancia que aconselle avaliar de novo algún dos afectados.

En todo caso, estas avaliacións realizaranse coa antelación suficiente para que finalicen dentro do mes anterior á data prevista para o ascenso do último que fose declarado apto na avaliación anterior.

5. Os órganos de avaliación constituiranse coa antelación suficiente para que poidan concluír as avaliacións dentro dos períodos indicados e os seus resultados poidan producir efectos ao inicio do ciclo de ascensos correspondente ou antes da data prevista de ascenso por antigüidade do primeiro dos avaliados.

Artigo 24. *Previsión de vacantes.*

Co obxecto de determinar as zonas de escalafón sobre as cales se realizarán as avaliacións para o ascenso, as vacantes correspondentes a cada ciclo de ascensos serán as que se prevexa que se vaian producir por cada unha das causas indicadas no artigo 19, de acordo co procedemento que se determine, e deduciranse igualmente aquelas vacantes que, de ser o caso, deban amortizarse.

Artigo 25. *Determinación das zonas de escalafón.*

1. O ministro de Defensa, por proposta do director xeral da Garda Civil, establecerá, para cada período cuadrienal de vixencia do cadro de persoal regulamentario, o máximo e o mínimo da relación entre o número de avaliados en cada ciclo e o das vacantes previstas para o ascenso por elección e clasificación.

2. O director xeral da Garda Civil determinará as zonas de escalafón sobre as cales se realizarán as avaliacións para o ascenso a cada emprego, que se publicarán no «Boletín Oficial de la Guardia Civil».

3. Para determinar as zonas de escalafón para as avaliacións para o ascenso polos sistemas de elección e clasificación, terase en conta a relación entre o número de avaliados e as vacantes previstas no ciclo de ascensos, de acordo co procedemento que se estableza, garantindo que o número de avaliados permita cubrir as vacantes previstas.

4. Para determinar as zonas de escalafón para as avaliacións para o ascenso polo sistema de antigüidade, teranse en conta as vacantes previstas no período correspondente.

5. Cando, malia o previsto no número 3, o número de vacantes producidas nun ciclo de ascensos polos sistemas de elección e clasificación exceda o de vacantes previstas, de forma que o número dos avaliados sexa inferior a aquelas, o director xeral da Garda Civil informará o ministro de Defensa, quen poderá dar por finalizado o ciclo e, de ser o caso, ordenar o inicio dun novo e a realización da avaliación correspondente. O novo ciclo comezará na data en que se produza a primeira vacante non prevista que orixinou o cambio e terminará o 30 de xuño do ano seguinte.

6. O director xeral da Garda Civil ordenará que se avalíe o persoal que estivese incluído nas zonas de escalafón para o ascenso afectadas e que cesase nas situacións de suspensión de emprego e de suspensión de funcións.

Artigo 26. *Avaliacións para o ascenso polo sistema de elección.*

1. As avaliacións para o ascenso polo sistema de elección teñen por obxecto determinar as condicións de idoneidade e prelación de todos os avaliados, baseadas no mérito e na capacidade, para o desempeño das funcións do emprego superior.

2. Serán avaliados para o ascenso polo sistema de elección aqueles que reúnan ou poidan reunir durante o ciclo de ascensos as condicións exixidas para o ascenso e, en particular, as establecidas no artigo 18, números 3 e 5, sempre que se encontren nas zonas de escalafón que para cada emprego determine o director xeral da Garda Civil e non alcanzasen o número máximo de ciclos en que se pode ser avaliado para ese emprego, de acordo co previsto no artigo 18.6.

3. As avaliacións para o ascenso aos empregos de xeneral de brigada e de coronel serán realizadas polo Consello Superior da Garda Civil e o seu resultado elevarao ao ministro de Defensa o director xeral da Garda Civil, quen engadirá o seu propio informe, para os efectos previstos no artigo 20, números 1 e 2.

4. As avaliacións para o ascenso aos empregos de suboficial maior e de cabo maior serán realizadas polas xuntas de avaliación descritas no artigo 10.2 b) deste regulamento e, co informe do Consello Superior da Garda Civil, elevarase o resultado ao director xeral, quen engadirá o seu propio informe e propondrá ao ministro de Defensa a ordenación definitiva para o ascenso, para os efectos previstos no artigo 20.2.

5. As avaliacións para o ascenso por elección producirán efectos durante un ciclo de ascensos, segundo o previsto no artigo 23.3.

6. Se nalgún dos avaliados que aínda non ascendeu sobrevén ou desaparece durante o ciclo de ascensos algunha circunstancia extraordinaria que determine realizar unha nova avaliación, o director xeral da Garda Civil poderá acordala mediante resolución motivada e logo de audiencia do afectado, e deixará en suspenso, de ser o caso, o resultado da súa anterior avaliación. Realizada a nova avaliación, o seu resultado suporá situar o afectado na orde que lle corresponda na clasificación, sen variar para os demais o resultado da avaliación orixinal. Dos dous avaliados que, como consecuencia do anterior, poidan resultar coa mesma orde de clasificación, ocupará o menor número de escalafón o que teña máis antigüidade no emprego anterior.

Artigo 27. Avaliacións para o ascenso polo sistema de clasificación.

1. As avaliacións para o ascenso polo sistema de clasificación teñen por obxecto determinar a aptitude ou, motivándoa, a non aptitude dos avaliados e, de entre os aptos, analizar as condicións de idoneidade e prelación en canto ás capacidades profesionais requiridas para o desempeño das funcións do emprego superior, que se basearán no mérito e na capacidade, e que determinarán a correspondente clasificación dos avaliados.

2. Serán avaliados para o ascenso polo sistema de clasificación aqueles que reúnan ou poidan reunir, antes do inicio do ciclo de ascensos, as condicións exixidas para o ascenso no artigo 18, sempre que se encontren nas zonas de escalafón que para cada emprego e escala determine o director xeral da Garda Civil, e non alcanzasen o número máximo de ciclos en que se pode ser avaliado para ese emprego, de acordo co previsto no artigo 18.6.

3. As avaliacións realizaranas as xuntas de avaliación descritas no artigo 10.2 b) deste regulamento e, co informe do Consello Superior da Garda Civil, elevarase o resultado ao director xeral quen, coa súa propia valoración, declarará en primeiro termo a aptitude ou non aptitude de cada avaliado para o ascenso, e aprobará a orde de clasificación.

4. As avaliacións para o ascenso por clasificación producirán efectos durante un ciclo de ascensos, segundo o previsto no artigo 23.3.

5. Se nalgún dos avaliados que aínda non ascendeu sobrevén durante o ciclo de ascensos algunha circunstancia extraordinaria que pode determinar a súa declaración de non aptitude para o ascenso, o director xeral da Garda Civil poderá acordar que sexa avaliado de novo, de acordo co previsto no artigo 32, e deixará en suspenso o resultado da súa anterior avaliación. Se, como consecuencia da nova avaliación, o afectado é declarado apto para o ascenso, o seu resultado suporá situalo de novo na orde que lle corresponda na clasificación. Se se declara a súa non aptitude para o ascenso, quedará anulado, unicamente respecto do afectado, o resultado da avaliación orixinal, e non poderá ascender ata que sexa novamente avaliado.

6. Se nalgún dos avaliados desaparece aquela circunstancia extraordinaria que motivou a súa declaración de non aptitude para o ascenso, o director xeral da Garda Civil disporá que sexa avaliado de novo, de acordo co previsto no artigo 32, e deixará en suspenso o resultado da súa anterior avaliación. Se, como consecuencia da nova avaliación, o afectado é declarado apto para o ascenso, o seu resultado suporá situalo na orde que lle corresponda na clasificación, sen variar para os demais o resultado da avaliación orixinal. Dos dous avaliados que, como consecuencia do anterior, poidan resultar coa mesma orde de clasificación, ocupará o menor número de escalafón o que teña máis antigüidade no emprego anterior. Do mesmo modo, ascenderá cando lle corresponda ou, de ser o caso, concederáselle o ascenso con efectos desde a data en que realmente lle tería correspondido.

Artigo 28. Avaliacións para o ascenso polo sistema de antigüidade.

1. As avaliacións para o ascenso polo sistema de antigüidade teñen por obxecto determinar a aptitude ou, motivándoa, a non aptitude dos avaliados para o ascenso.

2. Serán avaliados para o ascenso polo sistema de antigüidade aqueles que reúnan ou poidan reunir, antes de que se produza a vacante que poida dar orixe ao ascenso, as condicións exixidas para o ascenso no artigo 18, sempre que se encontren nas zonas de escalafón que para cada emprego e escala determine o director xeral da Garda Civil. O número de avaliados será aquel que permita cubrir as vacantes previstas.

3. As avaliacións realizaranas as xuntas de avaliación descritas no artigo 10.2 b) deste regulamento e, a seguir, elevarase o resultado ao director xeral da Garda Civil, quen declarará a aptitude ou non aptitude dos avaliados para o ascenso.

4. As avaliacións para o ascenso por antigüidade producirán efectos conforme o previsto no artigo 23.4.

5. Se nalgún dos avaliados sobrevén algunha circunstancia extraordinaria que poida determinar a súa declaración de non aptitude para o ascenso, o director xeral da Garda

Civil poderá acordar que sexa avaliado de novo, de acordo co previsto no artigo 32, e deixará en suspenso o resultado da súa anterior avaliación. Se como consecuencia da nova avaliación o afectado é declarado apto para o ascenso, manterase o resultado da avaliación orixinal. Se se declara a súa non aptitude para o ascenso, o afectado non poderá ascender ata que sexa novamente avaliado.

6. Se nalgún dos avaliados desaparece aquela circunstancia extraordinaria que motivou a súa declaración de non aptitude para o ascenso, o director xeral da Garda Civil disporá que sexa avaliado de novo, de acordo co previsto no artigo 32, deixando en suspenso o resultado da súa anterior avaliación. Se como consecuencia da nova avaliación o afectado é declarado apto para o ascenso, ascenderá cando lle corresponda segundo a orde de escalafón ou, de ser o caso, concederáselle o ascenso con efectos desde a data en que realmente lle tería correspondido.

Artigo 29. *Ascenso ao emprego de cabo polo sistema de concurso-oposición.*

1. O concurso-oposición para o ascenso ao emprego de cabo ten por obxecto seleccionar os gardas civís máis idóneos para o desempeño das funcións do dito emprego e determinar a orde de prelación con base nos seus méritos e aptitudes.

2. O ascenso ao emprego de cabo producirase tras o correspondente proceso selectivo e a superación dun curso de capacitación, conforme o previsto na normativa que regule a ordenación do ensino na Garda Civil.

A orde de prelación para o ascenso estará determinada pola puntuación obtida no citado proceso selectivo e no curso de capacitación, conforme o procedemento establecido na citada norma.

3. A fase de concurso do proceso selectivo realizarase mediante unha avaliación conforme o disposto na sección 3.^a deste capítulo para as avaliacións para os cursos de capacitación para o ascenso.

4. As prazas para tomar parte no proceso selectivo, cuxa convocatoria se publicará no «Boletín Oficial de la Guardia Civil», ofertaranse con carácter xeral a todos aqueles gardas civís que reúnan as seguintes condicións:

- a) Ter cumpridos, ao menos, dous anos de tempo de servizos no corpo.
- b) Encontrarse nalgunha das situacións e nas condicións que se detallan no artigo 18.1.
- c) Reunir os requisitos que se establezan na normativa que regula a ordenación do ensino na Garda Civil.

5. O ascenso ao emprego de cabo outorgará a aptitude para o ascenso ao de cabo primeiro, que se efectuará polo sistema de antigüidade.

Non obstante, de sobrevir algunha circunstancia extraordinaria que aconselle avaliar a dita aptitude, o director xeral da Garda Civil acordará, mediante resolución motivada, a avaliación do afectado conforme o previsto no artigo 32.

6. O director xeral da Garda Civil aprobará as bases xerais das convocatorias, así como os requisitos e circunstancias aplicables ao concurso-oposición e ao curso de capacitación para o ascenso a cabo.

Artigo 30. *Renuncia á avaliación.*

1. Unha vez establecidas as zonas de escalafón sobre as cales se realizarán as avaliacións para o ascenso, abrirase un prazo de quince días, contados a partir do seguinte ao da publicación da resolución correspondente ou, cando así se estableza, da notificación que a preceda, para que os interesados que o desexen poidan renunciar a ser avaliados, mediante solicitude dirixida ao director xeral da Garda Civil.

2. Poderase renunciar á avaliación para o ascenso a un mesmo emprego ata en catro ocasións. Quen renuncie nunha quinta ocasión permanecerá no seu emprego ata o seu paso á situación de reserva.

3. En caso de que a renuncia á avaliación das gardas civís veña motivada por encontrarse en período de embarazo, parto ou posparto, acreditado mediante informe médico, ou por facer uso do permiso de lactación dun fillo menor de doce meses, situacións de embarazo, parto ou posparto debidamente acreditadas mediante informe médico, non se terá en conta para o cómputo máximo establecido no número anterior.

Artigo 31. *Exclusión da avaliación.*

1. Serán excluídos da avaliación para o ascenso, de entre os que se encontren incluídos nas zonas de escalafón afectadas, aqueles nos cales conorra algunha das seguintes circunstancias:

- a) Non encontrarse nalgunha das situacións administrativas ou non cumprir as demais condicións establecidas no artigo 18 que resulten de aplicación.
- b) Ter renunciado en cinco ocasións á avaliación para o ascenso a un mesmo emprego, conforme o previsto no artigo 30.2.
- c) Ser declarado non apto para o ascenso con carácter definitivo, de acordo co establecido no artigo 32.

2. O director xeral da Garda Civil, con independencia do exposto no número anterior, poderá acordar a exclusión temporal da avaliación para o ascenso daquel garda civil que, incluído na zona de escalafón afectada, se encuentre sometido a un procedemento penal ou a un disciplinario que non sexa por falta leve, cando a natureza e a gravidade dos feitos que deron lugar á súa incoación así o aconsellen.

Polas mesmas causas, tamén poderá deixar en suspenso unha declaración de aptitude para o ascenso xa efectuada ata que sexa firme na vía penal ou disciplinaria a resolución que se dite no correspondente procedemento.

Cando, de acordo co resultado da resolución a que se refire o parágrafo anterior, resulte procedente a avaliación do afectado e, de ser o caso, a concesión do correspondente ascenso, recoñeceranse os seus efectos desde a data en que realmente lle tería correspondido.

3. Malia o disposto no artigo 25.6, o director xeral da Garda Civil ordenará que se leve a cabo a avaliación do afectado cando a súa exclusión da avaliación para o ascenso viñese motivada por encontrarse na situación de suspensión de emprego e, con anterioridade á data en que se produza o último ascenso previsto, cese na citada situación por ter sido revogada mediante resolución firme, en vía disciplinaria ou xurisdiccional, a sanción de suspensión de emprego que a motivou. Tamén ordenará a avaliación cando a exclusión do afectado veña motivada por encontrarse na situación de suspensión de funcións e, con anterioridade á data en que se produza o último ascenso previsto, cese na citada situación por se ter acordado o sobresemento do procedemento, se ter ditado sentenza absoluta ou ter finalizado, sen declaración de responsabilidade, o expediente disciplinario orixe da adopción de tal medida.

Aqueles que, polas circunstancias a que se refire o parágrafo anterior, sexan avaliados para o ascenso e resulten aptos recuperarán a súa situación no escalafón e, de ser o caso, concederáselles o ascenso con efectos desde a data en que realmente lles tería correspondido.

Artigo 32. *Declaración de non aptitude para o ascenso.*

1. A declaración de non aptitude para o ascenso baseada nas avaliacións recollidas neste capítulo é competencia do director xeral da Garda Civil.

2. A resolución que acorde o inicio dunha avaliación como consecuencia de circunstancias extraordinarias que poidan determinar a aptitude ou non aptitude para o ascenso dun garda civil deberá ser motivada e sobre ela darase audiencia ao interesado.

Igualmente, toda declaración de non aptitude para o ascenso requirirá da audiencia previa do afectado, a quen se lle notificará a resolución motivada que se adopte, con indicación dos recursos que procedan.

3. Aqueles que, tendo sido avaliados, sexan declarados non aptos para o ascenso non poderán ascender ata que sexan novamente avaliados e declarados aptos.

4. A nova avaliación que se realice tras unha declaración de non aptitude para o ascenso efectuarase:

a) Na avaliación correspondente ao seguinte ciclo de ascensos, cando se trate de avaliacións para o ascenso polo sistema de clasificación.

b) Na seguinte avaliación que corresponda aos do seu emprego e escala, cando se trate de avaliacións para o ascenso polo sistema de antigüidade.

5. Cando un garda civil sexa declarado non apto máis de dúas veces na avaliación para o ascenso ao mesmo emprego, o director xeral elevará proposta ao ministro de Defensa quen, se procede, declarará a non aptitude para o ascenso do afectado con carácter definitivo.

6. O garda civil que sexa declarado non apto para o ascenso con carácter definitivo permanecerá no seu emprego ata o seu paso á situación de reserva e non poderá ser designado para realizar cursos que non sexan de aplicación específica no emprego que desempeñe. Ademais, como consecuencia da instrución do expediente regulado no artigo 8 deste regulamento, tamén se poderá determinar no afectado unha limitación para ocupar determinados destinos; e todo iso salvo que, consonte a resolución do citado expediente, o ministro de Defensa acorde o seu paso a retiro.

Sección 3.^a Avaliacións para os cursos de capacitación para o ascenso

Artigo 33. Normas xerais das avaliacións para os cursos de capacitación.

1. As avaliacións para os cursos de capacitación para o ascenso teñen por obxecto seleccionar un número limitado de asistentes de entre os que sexan avaliados. Para iso determinaranse as súas condicións de idoneidade, de acordo cos méritos e aptitudes acreditados.

2. Realizaranse avaliacións para seleccionar os asistentes aos cursos de capacitación para o ascenso aos empregos de xeneral de brigada, comandante, suboficial maior e cabo maior.

A determinación dos asistentes ao curso de capacitación para o ascenso ao emprego de cabo realizarase no proceso de concurso-oposición a que se refire o artigo 29.

3. A determinación do número de asistentes a cada curso de capacitación, a designación daqueles que deban ser avaliados con esta finalidade e, de entre eles, a relación dos que asistirán aos citados cursos son competencia do director xeral da Garda Civil.

Non obstante o anterior, a determinación do número de asistentes ao curso de capacitación para o ascenso ao emprego de xeneral de brigada, así como daqueloutros cursos que se desenvolvan integramente en centros docentes das Forzas Armadas, corresponde ao ministro de Defensa, por proposta do director xeral da Garda Civil.

4. Para ser avaliado para a asistencia aos cursos de capacitación é preciso encontrarse nalgunha das seguintes situacións administrativas:

- a) En servizo activo, servizos especiais ou excedencia por coidado de familiares.
- b) En excedencia por razón de violencia de xénero ou baseada na consideración de vítima do terrorismo, durante os tres primeiros anos de permanencia nestas situacións.

En calquera caso, para a asistencia aos citados cursos será preceptivo encontrarse na situación de servizo activo.

5. A convocatoria, os requisitos de acceso, as renuncias, os aprazamentos, as baixas, o desenvolvemento e os demais aspectos relativos aos cursos de capacitación determinaranse de acordo coa normativa que regule a ordenación do ensino na Garda Civil.

Artigo 34. Avaliacións para a selección de asistentes aos cursos de capacitación.

1. O Consello Superior da Garda Civil é o órgano competente para avaliar e seleccionar os asistentes ao curso de capacitación para o ascenso ao emprego de xeneral de brigada. O resultado da avaliación elevarase ao director xeral da Garda Civil, que aprobará a relación definitiva de asistentes.

2. As avaliacións para seleccionar os asistentes aos demais cursos de capacitación realizaranas as xuntas de avaliación citadas no artigo 10.2 c) deste regulamento. O resultado da avaliación remitirase para informe ao Consello Superior da Garda Civil e, a seguir, elevarase ao director xeral da Garda Civil, que aprobará a relación definitiva de asistentes.

3. As prazas que non sexan cubertas con motivo de renuncias á asistencia, aprazamentos e, de ser o caso, as baixas sobrevidas durante o curso asignaranse conforme o disposto na normativa de ordenación do ensino da Garda Civil, sen prexuízo dos efectos previstos no artigo 38 para os aprazamentos concedidos e as baixas producidas polas causas que nel se especifican.

4. A relación de asistentes aos cursos de capacitación publicarase no «Boletín Oficial de la Guardia Civil» e, de ser o caso, tamén no «Boletín Oficial del Ministerio de Defensa».

5. O ministro de Defensa, por proposta do director xeral da Garda Civil, determinará o número máximo de veces en que se pode ser avaliado para a asistencia aos cursos de capacitación para o ascenso, así como para a realización das probas que, con carácter previo, sexan exixibles de acordo co disposto no artigo seguinte.

Artigo 35. Avaliacións para o curso de capacitación para o ascenso a comandante.

1. Para ser avaliado para a asistencia ao curso de capacitación para o ascenso ao emprego de comandante será condición indispensable superar previamente as probas que se determinen, de acordo coa normativa que regule a ordenación do ensino na Garda Civil.

2. Para ser convocado á realización das probas indicadas no parágrafo anterior será preceptiva a solicitude do interesado, quen deberá encontrarse, ademais, na zona do escalafón que para cada convocatoria estableza o director xeral da Garda Civil. A zona de escalafón afectada poderá ser ampliada cando o número de concorrentes ás probas non alcance o de prazas convocadas para a asistencia ao curso de capacitación.

3. Os asistentes ao curso de capacitación para o ascenso a comandante serán designados pola orde resultante da avaliación que se realice ata cubrir, como máximo, o número de prazas convocadas. Na avaliación valoraranse as puntuacións obtidas nas probas realizadas e aqueles méritos que se determinen, de acordo co previsto no artigo 5.2, de modo que a puntuación máxima asignada aos méritos valorados non deberá ser superior ao trinta por cento da puntuación máxima alcanzable nas citadas probas.

4. Os que superen as probas que se realicen con carácter previo, pero non sexan designados asistentes ao curso como consecuencia do número limitado de prazas convocadas, volverán ser convocados para realizar tales probas e, de ser o caso, para a posterior avaliación na seguinte convocatoria, sen que sexa necesaria a solicitude previa e sen prexuízo da posibilidade de renuncia a que se refire o artigo 36.2.

5. A non designación como asistente ao curso de capacitación pola limitación de prazas convocadas suporá detraer unha das oportunidades que se determinen, en desenvolvemento do disposto no artigo 34.5, unicamente cando fose designado asistente algún capitán cun número maior que o do afectado no escalafón de orixe.

Artigo 36. *Renuncias á avaliación para os cursos de capacitación.*

1. Unha vez que se determine quen será avaliado para asistir aos cursos de capacitación, abrirase un prazo de quince días, contados a partir do seguinte ao da publicación da resolución correspondente ou, cando así se estableza, da notificación que a preceda, para que os interesados que o desexen poidan renunciar a ser avaliados, mediante solicitude dirixida ao director xeral da Garda Civil.

2. A non solicitude en tempo e forma para realizar as probas a que se refire o artigo 35.1 por parte de quen se encontre na zona de escalafón afectada para a avaliación e selección de asistentes ao curso de capacitación para o ascenso a comandante será considerada como renuncia á avaliación correspondente, de acordo co que se establece no número anterior, e computada consonte os límites fixados no número seguinte, sen prexuízo da renuncia expresa que o interesado poderá exercer cando sexa convocado, consonte o disposto no artigo 35.4.

3. Poderase renunciar á avaliación para asistir aos cursos que capacitan para o ascenso a un mesmo emprego ata en tres ocasións. Quen renuncie nunha cuarta ocasión non volverá ser incluído en avaliacións posteriores.

4. No caso de que a renuncia á avaliación das gardas civís veña motivada por situacións de embarazo, parto ou posparto, acreditado mediante informe médico, ou por facer uso do permiso de lactación dun fillo menor de doce meses, non será tida en conta para o cómputo máximo establecido no número anterior.

Artigo 37. *Exclusións da avaliación para os cursos de capacitación.*

1. Serán excluídos da avaliación para a selección de asistentes aos cursos de capacitación aqueles que, afectados pola convocatoria correspondente, non se encontren nalgunha das situacións administrativas que se mencionan no artigo 33.4 e non cumpran as condicións do artigo 18 que lles resulten de aplicación.

2. Tamén serán excluídos das seguintes avaliacións para a selección de asistentes a un curso de capacitación aqueles que alcanzasen o número máximo de renuncias, aprazamentos ou baixas no curso que capacita para o ascenso a un mesmo emprego, de acordo co que se determine na normativa de ordenación do ensino na Garda Civil.

3. Cando se cese nas situacións de suspensión de emprego e na de suspensión de funcións, o director xeral da Garda Civil poderá ordenar a avaliación a que se refire este artigo cando se dean as circunstancias previstas nos artigos 25.6 e 31.3.

Artigo 38. *Aprazamentos e baixas dos cursos de capacitación.*

O garda civil que, unha vez seleccionado para a asistencia a un curso de capacitación, solicite e obteña o aprazamento para a súa realización, ou ben cause baixa nel por necesidades do servizo, de forma excepcional e debidamente motivadas e xustificadas; por enfermidade que lle impida iniciar ou continuar o curso; ou no caso da muller garda civil, por encontrarse en período de embarazo, parto ou posparto, acreditado mediante informe médico, ou por facer uso do permiso de lactación dun fillo menor de doce meses –todo iso de acordo coas condicións que se establezan na normativa de ordenación do ensino na Garda Civil– será avaliado para o ascenso co resto de concorrentes á convocatoria para a cal fora previamente seleccionado. Esta avaliación quedará condicionada á superación do curso a que asista.

A cualificación obtida no curso incorporárase á avaliación que, de ser o caso, se realizase con anterioridade e o seu resultado suporá situalo na orde que lle corresponda na clasificación, sen variar para os demais o resultado da avaliación orixinal. Os avaliados que, como consecuencia do anterior, poidan resultar co mesmo posto na clasificación ordenaranse outorgando o menor número de escalafón a quen teña máis antigüidade no emprego anterior. Do mesmo modo, cando o sistema aplicable sexa o de clasificación, ascenderán cando lles corresponda ou, de ser o caso, concederáselles o ascenso con efectos desde a data en que realmente lles tería correspondido.

CAPÍTULO IV

Recursos

Artigo 39. *Recursos.*

1. Contra os actos e as resolucións que se adopten en exercicio das competencias atribuídas neste regulamento e non esgoten a vía administrativa os gardas civís poderán interpor recurso de alzada, de conformidade co disposto nos artigos 121 e 122 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas.

2. Contra os actos e resolucións adoptados polo Consello de Ministros e polo ministro de Defensa no exercicio das competencias atribuídas neste regulamento, que non sexan resolución dun recurso de alzada, poderase interpor recurso de reposición, con carácter potestativo, previo á vía contencioso-administrativa, nos termos establecidos nos artigos 123 e 124 da Lei 39/2015, do 1 de outubro.

3. Nos procedementos en materia de avaliacións, clasificacións e ascensos en que medie solicitude do persoal da Garda Civil, se non se notifica a decisión adoptada no prazo de seis meses ou, de ser o caso, no establecido no correspondente procedemento, considerarase desestimada a solicitude e quedará expedita a vía contencioso-administrativa, de acordo co establecido no artigo 106.2 da Lei 29/2014, do 28 de novembro.