

**Orden INT/\_\_\_\_\_/2020, de \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, por la que se establecen las normas específicas para la clasificación y provisión de destinos en la Guardia Civil.**

## **ÍNDICE**

### **CAPÍTULO I: Disposiciones generales**

- Artículo 1. Objeto.
- Artículo 2. Ámbito personal de aplicación.
- Artículo 3. Definiciones

### **CAPÍTULO II: Catálogo de puestos de trabajo**

- Artículo 4. *Estructura interna del catálogo de puestos de trabajo.*
- Artículo 5. *Contenido del catálogo de puestos de trabajo.*
- Artículo 6. *Estructura y contenido de las relaciones de puestos orgánicos de unidades.*
- Artículo 7. *Clasificación de seguridad y acceso al catálogo de puestos de trabajo y las relaciones de puestos orgánicos de unidades.*

### **CAPÍTULO III: Clasificación de los destinos**

- Artículo 8. *Clasificación de los destinos según su forma de asignación.*
- Artículo 9. *Destinos de libre designación.*
- Artículo 10. *Destinos de concurso de méritos.*
- Artículo 11. *Destinos de provisión por antigüedad.*

### **CAPÍTULO IV: Consideraciones para la asignación de destinos**

#### **SECCIÓN 1ª. ASPECTOS GENERALES**

- Artículo 12. *Resolución de anuncio de vacantes*
- Artículo 13. *Tramitación de las solicitudes*
- Artículo 14. *Solicitud de vacantes desde determinadas situaciones administrativas.*
- Artículo 15. *Asignación de los destinos.*
- Artículo 16. *Medidas de agrupamiento familiar en la asignación de los destinos*
- Artículo 17. *Competencia para la asignación de los destinos.*

#### **SECCION 2ª. DESTINOS DE CONCURSO DE MÉRITOS**

- Artículo 18. *Sistema de provisión de destinos de concurso de méritos.*
- Artículo 19. *Clasificación de los méritos profesionales y circunstancias personales a concurso.*
- Artículo 20. *Criterios para la valoración de méritos y circunstancias a concurso en la provisión de destinos.*
- Artículo 21. *Méritos profesionales de carácter general a concurso.*
- Artículo 22. *Méritos profesionales de carácter específico a concurso.*
- Artículo 23. *Circunstancias personales a concurso.*

#### **SECCION 3ª. DESTINOS DE PROVISIÓN POR ANTIGÜEDAD**

- Artículo 24. *Vacantes generadas en el proceso de asignación de destinos.*

## **CAPÍTULO V: Personal declarado apto con limitaciones por insuficiencia de condiciones psicofísicas**

Artículo 25. *Asignación de puestos de trabajo catalogados para personal declarado apto con limitaciones para ocupar determinados destinos por insuficiencia de condiciones psicofísicas.*

Artículo 26. *Despliegue de puestos de trabajo para personal declarado apto con limitaciones.*

Artículo 27. *Funciones asociadas a los puestos de trabajo para personal declarado apto con limitaciones por insuficiencia de condiciones psicofísicas.*

## **CAPÍTULO VI: Comisiones de servicio**

Artículo 28. *Anuncio de vacantes ocupadas en comisión de servicio.*

Artículo 29. *Criterios para el nombramiento y cese de comisiones de servicio.*

## **CAPÍTULO VII: Derecho preferente para ocupar determinados destinos**

Artículo 30. *Cómputo de tiempos que generan derechos preferentes.*

Artículo 31. *Reconocimiento de los derechos preferentes.*

Artículo 32. *Ejercicio de los derechos preferentes.*

Artículo 33. *Prelación en el ejercicio de los distintos derechos preferentes.*

Artículo 34. *Pérdida de los derechos preferentes.*

## **CAPÍTULO VIII: Permanencia en destinos y limitaciones**

### **SECCION 1ª. PERMANENCIA EN DESTINOS**

Artículo 35. *Tiempo mínimo de permanencia en determinados destinos.*

Artículo 36. *Tiempo máximo de permanencia en determinados destinos.*

### **SECCIÓN 2ª. LIMITACIONES PARA OCUPAR DESTINOS**

Artículo 37. *Limitaciones y causas de exención para solicitar destinos.*

Artículo 38. *Clasificación de las limitaciones declaradas por insuficiencia de condiciones psicofísicas*

Artículo 39. *Directrices para concretar la incompatibilidad de las limitaciones del personal declarado apto con limitaciones por insuficiencia de condiciones psicofísicas.*

Artículo 40. *Limitaciones del personal declarado apto con limitaciones por insuficiencia de facultades profesionales.*

## **CAPÍTULO IX: Efectividad e incorporaciones**

Artículo 41. *Notificación y efectividad de determinados destinos.*

Artículo 42. *Causas de interrupción de plazo incorporación al destino.*

## **CAPÍTULO X: Relevos y sucesiones de mando**

### **SECCIÓN 1ª. RELEVOS EN EL DESTINO**

Artículo 43. *Relevos.*

Artículo 44. *Ceremonia de tomas de posesión y entrega de mando.*

### **SECCIÓN 2ª. SUCESIONES DE MANDO**

Artículo 45. *Ejercicio del mando.*

Artículo 46. *Sucesiones de mando.*

## **CAPÍTULO XI: Destinos del personal en situación de reserva**

*Artículo 47. Criterios generales.*

*Artículo 48. Destinos de libre designación.*

*Artículo 49. Destinos de concurso de méritos.*

## **CAPÍTULO XII: Comisión Permanente de destinos**

*Artículo 50. Comisión Permanente de Destinos*

*Disposición transitoria primera. Clasificación de destinos a ocupar por el personal de las escalas facultativas de la Ley 42/1999.*

*Disposición transitoria segunda. Tiempo máximo de permanencia en los destinos.*

*Disposición transitoria tercera. Proceso de integración de escalas de oficiales.*

*Disposición derogatoria única. Derogaciones*

*Disposición final primera. Facultad de desarrollo.*

*Disposición final segunda. Entrada en vigor.*

La Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil, señala la trascendencia de la asignación y ocupación de los puestos de trabajo para el desarrollo de la carrera profesional de todos sus miembros. En este relevante ámbito del nuevo marco estatutario del Cuerpo, el Reglamento de destinos del personal de la Guardia Civil, aprobado por el **Real Decreto 470/2019, de 2 de agosto**, ha desarrollado las circunstancias y previsto las condiciones en las que deberán tener lugar los procesos de anuncio de vacantes, solicitud y asignación de destinos, así como los de la ocupación temporal de puestos de trabajo, regulando, además, determinados criterios de priorización, limitaciones y exenciones que deben informar este complejo sistema de provisión de puestos de trabajo.

Del mismo modo que esta disposición da continuidad a numerosas circunstancias previstas en la normativa anterior sobre provisión de destinos, cabe señalar que también incluye importantes novedades, lo que en ambos casos requiere del oportuno desarrollo normativo que se incluye en esta orden. En este sentido, se ha previsto agrupar en una única disposición la identificación de los destinos según su clasificación reglamentaria, los referidos a la competencia para acordar su asignación, así como las circunstancias y vicisitudes que generan las distintas modalidades de derecho preferente previstas reglamentariamente, todo ello con la finalidad de simplificar y estructurar de manera óptima el tejido normativo en esta materia, en lo que a este rango normativo se refiere.

En relación a la clasificación de los destinos según su forma de asignación, cabe señalar que la nueva regulación reglamentaria prevé la identificación de otros puestos de trabajo cuya forma de asignación corresponda a la libre designación, además de los allí recogidos, mediante el establecimiento de ciertos criterios que deben observarse a la hora de su definición. Así, en base a esta exigente premisa, se han identificado los puestos orgánicos que cumplen objetivamente estos requisitos, centrados en los especiales requerimientos de responsabilidad y confianza, en las singulares condiciones de idoneidad y de responsabilidad, o en las funciones de determinados cargos de carácter directivo, entre otros.

Esta orden recoge en sus doce capítulos sendas áreas temáticas vinculadas al conjunto de instrumentos, procedimientos y demás circunstancias que informan la asignación de destinos y la ocupación temporal de puestos de trabajo en la Guardia Civil, entre los que cabe señalar algunas novedades significativas. Tal es el caso del diseño de la denominada relación de puestos orgánicos de las unidades del Cuerpo, que supondrá un avance en la interoperabilidad de los distintos sistemas de gestión de recursos humanos de la Institución, al tiempo que supondrá una mejora en el acceso de los guardias civiles a la información vinculada a los puestos de trabajo desplegados en las distintas unidades, y cuyos criterios de accesibilidad también son objeto de desarrollo en esta norma.

Asimismo, es importante destacar la regulación que se ha desarrollado en torno a las medidas de agrupamiento familiar previstas reglamentariamente, a través de una de las modalidades de derecho preferente para vacantes de provisión por antigüedad, y de la consideración de una circunstancia de carácter personal puntuable en la valoración de méritos a concurso.

En este sentido, merece una mención importante la definición de los criterios que configuran la provisión de destinos por concurso de méritos, donde se establece un nuevo sistema normalizado de valoración de méritos más estable, predecible y transparente. Además, se especifica el alcance y se concretan los efectos de las distintas modalidades de derecho preferente previstas en el Reglamento de Destinos, así como sus criterios de prelación entre ellas.

Finalmente, con el objeto de garantizar los principios de buena regulación sobre transparencia, eficiencia y seguridad jurídica, esta disposición recoge el desarrollo del resto de mandatos reglamentarios en torno a la enumeración de las distintas modalidades de comisiones de servicio, y la definición de sus efectos, condiciones y criterios para su nombramiento y cese; al establecimiento de tiempos máximos en

determinados destinos de mando; a la clasificación de las limitaciones declaradas por insuficiencia de condiciones psicofísicas con repercusión sobre la provisión de destinos; así como a la definición de criterios referidos a la notificación, efectividad y plazos de incorporación a determinados destinos.

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, esta orden ha sido sometida al informe del Consejo de la Guardia Civil.

Todo ello, 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 cumplimiento de los mandatos expresamente recogidos en el Reglamento de Destinos del personal de la Guardia Civil y, en especial, en el ejercicio de la competencia señalada en su Disposición final segunda.

En su virtud, con la aprobación previa del Ministerio de **Política Territorial Hacienda y Función Pública**,

DISPONGO:

## CAPÍTULO I

### Disposiciones generales

#### Artículo 1. *Objeto.*

Esta orden ministerial tiene por objeto completar el desarrollo normativo sobre la clasificación y provisión de destinos de los guardias civiles, así como de la ocupación temporal de puestos de trabajo para el personal de la Guardia Civil.

#### Artículo 2. *Ámbito personal de aplicación.*

Esta orden ministerial es de aplicación a los guardias civiles en las situaciones administrativas de servicio activo y de reserva, con las excepciones señaladas en el artículo 2.1 del Reglamento de destinos del personal de la Guardia Civil, aprobado por Real Decreto 470/2019, de 2 de agosto, **en adelante, el Reglamento**.

Asimismo, en virtud del artículo 2.2 del **citado** Reglamento ~~de destinos del personal de la Guardia Civil, aprobado por Real Decreto 470/2019, de 2 de agosto~~, es de aplicación a los guardias civiles en las situaciones administrativas de servicios especiales o excedencia habilitados reglamentariamente para la solicitud de vacantes.

#### Artículo 3. *Definiciones*

A los efectos previstos en esta orden ministerial, se consideran como definiciones las recogidas en el Reglamento ~~de Destinos del personal de la Guardia Civil, aprobado por el Real Decreto 470/2019, de 2 de agosto~~; y en la normativa sobre ordenación de la enseñanza en la Guardia Civil; y se establecen, además, las siguientes:

a) Orden de preferencia: Expresión manifestada por el peticionario mediante la que especifica su prioridad entre los puestos de trabajo solicitados.

b) Concursante: Para cada concurso, es el peticionario de un destino vacante cuya forma de asignación sea de concurso de méritos, y que cumple todos los requisitos previstos para participar en el mismo.

c) Baremo de ponderación: expresión de la valoración y asignación de los valores relativos de cada uno de los méritos a concurso, conforme a lo previsto en esta orden. El baremo, con expresión de los factores que establezcan la ponderación de cada mérito, deberá figurar en la correspondiente ficha de referencia.

d) Puntuación absoluta: Es la que se asigna a cada uno de los méritos profesionales en un concurso determinado, antes de su normalización y ponderación.

e) Normalización: Proceso consistente en la tipificación de las puntuaciones absolutas de los méritos a concurso, cuyo resultado es el cociente de dividir la puntuación obtenida entre el umbral establecido para cada mérito.

f) Umbral de normalización: puntuación máxima que se utiliza como referencia para normalizar la puntuación absoluta obtenida en cada mérito a concurso, y que deberá figurar expresamente para cada uno de ellos que se valore en las fichas de referencia.

g) Ponderación: Proceso mediante el que se asignan valores relativos a cada uno de los méritos a concurso, una vez normalizada su puntuación y aplicados los baremos de ponderación.

h) Ficha de referencia: Documento en el que se contemplan los requisitos exigidos y los méritos a valorar para la provisión de un destino clasificado como de concurso de méritos, así como el baremo con las ponderaciones y los umbrales a aplicar a cada mérito.

i) Puntuación final: Es la obtenida por el concursante en todos los méritos valorados, una vez aplicada la normalización y ponderación, y sumados o deducidos los puntos correspondientes a las circunstancias personales. Esta puntuación determinará el orden de prelación para la asignación de cada destino.

## CAPÍTULO II Catálogo de puestos de trabajo

### Artículo 4. *Estructura interna del catálogo de puestos de trabajo.*

1. El catálogo de puestos de trabajo de la Dirección General de la Guardia Civil, como instrumento técnico a través del cual se desarrolla la organización de personal, estará estructurado en los siguientes subcatálogos:

- a) Subcatálogo 1. Servicios centrales.
- b) Subcatálogo 2. Centros de enseñanza.
- c) Subcatálogo 3. Puestos de trabajo en el Exterior.
- d) Subcatálogo 4. Puestos de trabajo para el personal de las Fuerzas Armadas.
- e) Subcatálogo 5. Puestos de trabajo de especialistas.
- f) Subcatálogo 6. Puestos de trabajo para personal en reserva.
- g) Subcatálogo 7. Servicios periféricos.
- h) Subcatálogo 8. Puestos de trabajo para personal apto con limitaciones para ocupar determinados destinos por insuficiencia de condiciones psicofísicas.

2. La creación de nuevos subcatálogos, así como la supresión y modificación de los mismos se realizará conforme a las instrucciones técnicas de los órganos responsables dependientes del Ministerio de **Política Territorial Hacienda** y Función Pública, a través de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR).

### Artículo 5. *Contenido del catálogo de puestos de trabajo.*

1. Los puestos de trabajo idénticos estarán agrupados en el catálogo y en el mismo constará la siguiente información:

a) Unidad orgánica. Los puestos de trabajo estarán catalogados en:

1. Subcatálogos 1, 2 y 4. A nivel de Subdirección, Jefatura, Servicio, centro docente o unidad equivalente.

2. Subcatálogo 3. En el país en el que se encuentran si son puestos singularizados y el resto en puestos no singularizados.

3. Subcatálogo 5. En la especialidad que se trate.

4. Subcatálogos 6 y 8. En la Jefatura de Personal hasta su despliegue definitivo para los no especialistas; en la respectiva especialidad para los especialistas; y el resto, en el Convenio u organismo que los financie.

5. Subcatálogo 7. A nivel de Zona, Comandancia o Centro Regional de Coordinación.

b) Denominación del puesto de trabajo.

c) Dotación. Número de puestos de trabajo de idénticas características.

d) Escala o escalas a las que debe adscribirse.

e) Nivel o franja de niveles de complemento de destino.

f) Titulación o cualificación profesional requerida.

g) Forma de asignación.

h) Componente singular del complemento específico.

i) Observaciones. Notas aclaratorias, cuando sea preciso.

2. La creación de nuevos puestos de trabajo, así como la supresión y modificación de los mismos en el catálogo, se realizará a propuesta del Director General de la Guardia Civil, conforme a las instrucciones técnicas de los órganos responsables dependientes del Ministerio de **Política Territorial Hacienda** y Función Pública, a través de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR).

*Artículo 6. Estructura y contenido de las relaciones de puestos orgánicos de unidades.*

1. Las relaciones de puestos orgánicos de unidades de la Dirección General de la Guardia Civil, como instrumento organizativo resultante del despliegue de los puestos de trabajo del catálogo en la estructura orgánica de la Guardia Civil, contendrán de forma individual, para cada puesto de trabajo idéntico, además de la información recogida en el artículo 5.1, la siguiente:

a) Número de identificación y códigos de unidad de despliegue del puesto de trabajo conforme al aplicativo informático de gestión de recursos humanos.

b) Residencia oficial.

c) Denominación específica

d) Función y especialidad.

e) Área funcional.

f) Servidumbres asociadas.

g) Periodos de permanencia.

h) Tiempo mínimo de servicios efectivos.

i) Cargo.

j) Limitaciones de edad.

k) Limitaciones por insuficiencia de condiciones psicofísicas y facultades profesionales.

l) Funciones y régimen de prestación del servicio.

m) Modalidades de productividad estructural asociadas al puesto orgánico.

2. El Director General de la Guardia Civil aprobará por Orden General dictará las instrucciones para el desarrollo de la estructura y contenido de las relaciones de puestos orgánicos de las unidades y aprobará las mismas.

Artículo 7. *Clasificación de seguridad y acceso al catálogo de puestos de trabajo y las relaciones de puestos orgánicos de unidades.*

1. De conformidad con la Ley 9/1968, de 5 de abril, sobre secretos oficiales, y con sus instrucciones de desarrollo sobre el tratamiento de las materias clasificadas, el catálogo de puestos de trabajo y las relaciones de puestos orgánicos de unidades, junto con toda la documentación que los integran, tendrán la clasificación de reservado, salvo la información relativa a la Jefatura de Información y del Servicio de Asuntos Internos que tendrá la clasificación de secreto.

2. Los guardias civiles tendrán acceso a la información contenida en el catálogo de puestos de trabajo y las relaciones de puestos orgánicos de unidades, excepto aquellas clasificadas como secreto, a través de la correspondiente herramienta informática corporativa de consulta y gestión profesional.

### CAPÍTULO III Clasificación de los destinos

Artículo 8. *Clasificación de los destinos según su forma de asignación.*

Según su forma de asignación, los destinos pueden ser de libre designación, de concurso de méritos y de provisión por antigüedad.

Artículo 9. *Destinos de libre designación.*

De acuerdo con los criterios reglamentariamente establecidos, son destinos de libre designación:

1. Por razón del empleo, los de:

- a) Oficial General.
- b) Coronel.
- c) Suboficial Mayor.
- d) Cabo Mayor.

2. Por razón del cargo, los de:

a) Mando de unidad, servicio, centro docente, plana mayor o equivalente que sea ejercido por coronel, teniente coronel o comandante.

b) Jefe de Estudios y **Secretario** de los centros docentes de formación, perfeccionamiento y altos estudios profesionales.

c) Jefe de los Centros de Cooperación Policial y Cooperación Policial y Aduanera (CCP y CCPA).

d) Jefe de la Oficina del programa Sistema Integral de Vigilancia Exterior.

e) Jefe de Sección de los Servicios de la Jefatura Fiscal y de Fronteras.

f) Jefe de la Unidad de Seguridad Ciudadana de Comandancia (USECIC).

g) Jefe de la Oficina de Plana Mayor en las Comandancias.

h) Jefe de Plana Mayor en los Sectores de Tráfico.

i) Jefe de la Oficina de Estudios y Planes, Secretaría de Mando y Destacamento Especial de la Agrupación de Tráfico.

j) Jefe del Grupo de Helicópteros, Grupo de Aviones, Grupo de Instrucción y Adiestramiento y Grupo de Material del Servicio Aéreo.



k) Jefe Destacamento Buque Oceánico, Oficial Destacamento Buque Oceánico y Patrón Buque Oceánico.

l) Oficial de enlace en órganos ajenos a la Dirección General de la Guardia Civil.

m) Jefe de Sección, Departamento o Grupo del Servicio de Criminalística.

3. Por razón de la unidad, los correspondientes a:

a) La Secretaría de Despacho del Director General de la Guardia Civil, incluida la Escolta y el Registro Central.

b) El Gabinete Técnico, el Estado Mayor, la Sala de Operaciones, el Centro de Coordinación de Vigilancia Marítima de Costas y de Fronteras, y la Asesoría Jurídica del Director General de la Guardia Civil.

c) Las Secretarías particulares y las Secretarías Técnicas de los Mandos de nivel de Subdirección General.

d) La Jefatura, Secciones, Grupos y Equipos Básicos de Información.

e) Las Unidades de Policía Judicial de Zona, y las Unidades Orgánicas de Policía Judicial de Comandancia, incluidos sus Equipos Territoriales. No se incluyen los Laboratorios, ni las Planas Mayores de estas unidades.

f) La Jefatura de Policía Judicial; la Unidad Central Operativa, incluyendo los Equipos Contra el Crimen Organizado; y la Unidad Técnica de Policía Judicial.

g) Unidad Central Operativa de Medio Ambiente y el Grupo de Investigación de la Agrupación de Tráfico (GIAT – Central).

h) El Servicio de Asuntos Internos.

i) La Unidad Especial de Intervención.

j) La Unidad de la Guardia Civil del Servicio de Seguridad de la Casa de Su Majestad el Rey.

k) La Unidad de la Guardia Civil del Departamento de Seguridad de Presidencia del Gobierno.

l) La Unidad de Protección del Departamento de Seguridad Nacional.

m) Unidades desplegadas en organismos ajenos a la Dirección General de la Guardia Civil.

n) Puestos singularizados, no singularizados y de protección y seguridad en el extranjero, incluido el Centro de Cooperación Policial de Tánger.

o) La Secretaría Permanente para la Evaluación y Clasificación, y el Servicio de Régimen Disciplinario.

p) Punto Focal Nacional de armas de fuego de la Jefatura ~~de la Intervención Central~~ de Armas y Explosivos y Seguridad.

q) Las áreas de Prensa y Revista de la Oficina de Relaciones Informativas y Sociales.

r) La Oficina de Protocolo.

s) Los Centros Operativos de Servicios y el Centro Operativo de Tráfico Central.

t) La Oficina de Apoyo al Secretario Consejo de la Guardia Civil.

u) La Unidad de Coordinación de Ciberseguridad.

4. Por razón del empleo y la unidad:

a) Los de los empleos de la categoría de Oficiales en:

1. Los Centros de Coordinación Regional de Costas y de Fronteras.

2. El Centro de Análisis y Prospectiva.

3. La Secretaría de Cooperación Internacional.

4. La Unidad de Acción Rural, incluido el Grupo de Acción Rápida y el Centro de Adiestramientos Especiales.

5. Los Grupos de Reserva y Seguridad, el Escuadrón de Caballería y la Unidad de Reconocimiento de Subsuelo.

6. El Centro Universitario de la Guardia Civil, y la Academia de Oficiales de la Guardia Civil.

7. La Jefatura de Unidades Especiales y de Reserva, la Jefatura del Servicio de Protección de la Naturaleza, ~~y~~ la Jefatura de Armas y Explosivos y Seguridad, ~~y de~~ la Intervención Central de Armas y Explosivos.

b) Los de los empleos de las categorías de Oficiales y Suboficiales en:

1. La Oficina de Relaciones Informativas y Sociales (Plana Mayor - Información y Atención al Ciudadano, y Multimedia).

2. El Departamento de Investigación y Reconstrucción de Accidentes de Tráfico y el Equipo de Reconstrucción de Accidentes de Tráfico.

3. La Jefatura de Fiscal y de Fronteras.

4. Las Unidades adscritas a órganos jurisdiccionales.

c) Los de los empleos de teniente coronel y comandante en las Comandancias de la organización periférica, incluidas sus unidades en puertos y aeropuertos, y en la Unidad de Protección y Seguridad.

d) Los de empleo de comandante en el Servicio de Psicología, y en los Sectores de Tráfico.

#### Artículo 10. *Destinos de concurso de méritos.*

De acuerdo con los criterios reglamentariamente establecidos, son destinos de concurso de méritos para el personal de las diferentes escalas de la Guardia Civil, los no incluidos en el artículo anterior que se indican a continuación:

1. Por razón del requerimiento de una determinada cualificación profesional de la Guardia Civil, los correspondientes a puestos orgánicos con la exigencia de alguna aptitud, título profesional o especialidad del Cuerpo de la Guardia Civil; o de idioma, de formación académica o titulación del sistema educativo español.

2. Por razón del cargo, los de Profesor e Instructor-Monitor de Centro Docente.

3. Por razón de la unidad, en:

a) Las unidades, centros u organismos de la organización central de la Dirección General de la Guardia Civil, excepto las unidades de seguridad de los Centros Docentes.

b) Las Planas Mayores, Asesorías Jurídicas, Unidades de Gestión Económica, y Oficinas de Gestión Económica que no pertenezcan a la organización central de la Dirección General de la Guardia Civil.

c) Las Unidades de Seguridad Ciudadana de Comandancia (USECIC).

d) Los Centros de Cooperación Policial y los Centros de Cooperación Policial y Aduanera (CCP y CCPA).

e) Los Centros de Coordinación Regional de Vigilancia Marítima de Costas y de Fronteras.

#### Artículo 11. *Destinos de provisión por antigüedad.*

Son destinos de provisión por antigüedad los demás no contemplados en los artículos anteriores.

## CAPÍTULO IV Consideraciones para la asignación de destinos

### SECCIÓN 1ª. ASPECTOS GENERALES

#### Artículo 12. *Resolución de anuncio de vacantes*

1. La resolución de anuncio de vacantes contendrá para cada una de ellos, al menos, los siguientes datos:

- a) Número de orden del concurso.
- b) Denominación de la unidad y la residencia oficial.
- c) Denominación específica del puesto orgánico.
- d) Categoría o empleos a que se asigna la vacante, de forma exclusiva o indistinta.
- e) Características, clasificación y forma de asignación del destino.
- f) En su caso, número de orden en que se asignará cada destino con carácter forzoso, cuando no coincida con el citado en la letra a).
- g) Requisitos necesarios y condiciones temporales que procedan para ocupar y, en su caso, permanecer en el destino.
- h) Componente singular del complemento específico asignado al puesto orgánico.
- i) En los destinos por concurso de méritos, la identificación de la ficha de referencia que regule su asignación.
- j) Fecha de efectividad del destino, en su caso.
- k) Plazo de presentación de las solicitudes.
- l) Recursos.
- m) **Límite de vacantes que pueden ser solicitadas, en su caso.**
- n) Cualquier otra información que resulte necesaria

2. La fecha de publicación de la resolución de anuncio de vacantes será la que determine la condición de destinable forzoso por razón de título o carecer de destino, quienes podrán solicitar las vacantes ofertadas con carácter voluntario, anuente o en preferencia forzosa.

Quienes adquirieran la condición de destinable forzoso con posterioridad a la fecha de publicación de una resolución de anuncio de vacantes, no serán destinados con carácter forzoso a las mismas, y no podrán hacer uso de las modalidades de solicitud anuente y en preferencia forzosa para dichas vacantes. Todo ello, sin perjuicio de la asignación extraordinaria de destinos a los que hubiere lugar, y de la sujeción a los plazos de mínima permanencia, servidumbre y demás limitaciones y exclusiones previstas reglamentariamente.

#### Artículo 13. *Tramitación de las solicitudes*

1. Con carácter general, las solicitudes se formularán en el aplicativo informático de provisión de destinos por los propios interesados en el plazo previsto para ello. Excepcionalmente, el proceso de grabación de solicitudes podrá llevarse a cabo por personal debidamente autorizado, debiendo constar de forma fehaciente las solicitudes suscritas por los interesados. En ambos supuestos, el interesado deberá comprobar el resultado de la grabación dentro del plazo de presentación de la solicitud, a fin de poder subsanar los errores que, en su caso, pudieran existir.

2. Los interesados podrán modificar, renunciar o desistir de sus solicitudes de destino durante el plazo de presentación de las mismas, mediante el procedimiento previsto en el apartado anterior.

3. El Director General de la Guardia Civil podrá determinar el procedimiento para que, una vez finalizados los plazos de inscripción de las solicitudes de destino formuladas, las jefaturas de los Servicios, Comandancias o unidades similares puedan tener acceso a las mismas en relación con el personal de sus unidades dependientes.

*Artículo 14. Solicitud de vacantes desde determinadas situaciones administrativas.*

1. El guardia civil que se encuentre en la situación administrativa de servicios especiales como candidato a elecciones, o en la de excedencia por prestación de servicios en el sector público, por cuidado de familiares, por razón de violencia de género o basada en la consideración de víctima de terrorismo, y no haya cumplido la edad de pase a la situación de reserva, podrá solicitar vacantes para personal en activo conforme a las condiciones y limitaciones que se establecen en esta orden.

En estos supuestos, la reserva del puesto de trabajo recaerá, en su caso, sobre el nuevo destino, sin que se interrumpa el cómputo de los plazos de dicha reserva.

2. Igualmente podrá solicitar destino cuando se encuentre en situación de excedencia voluntaria por interés particular o por agrupación familiar cuando tenga cumplido el plazo mínimo de permanencia en esta situación en la fecha de publicación de la resolución de anuncio de vacantes, o tenga previsto su cumplimiento en los seis meses siguientes.

*Artículo 15. Asignación de los destinos.*

Los puestos orgánicos de las unidades podrán ser asignados u ocupados temporalmente por personal apto para el servicio, o por quienes se les haya declarado una limitación compatible con el mismo por insuficiencia de condiciones psicofísicas o facultades profesionales, a través de los correspondientes procedimientos específicos, en atención a las singularidades de cada puesto orgánico y de acuerdo a las instrucciones de esta orden ministerial.

Todo ello sin perjuicio del cumplimiento del resto de requisitos de acceso que se determinen para cada uno de ellos.

*Artículo 16. Medidas de agrupamiento familiar en la asignación de los destinos*

Los procesos de asignación de destinos de concurso de méritos y de provisión por antigüedad, tendrán en cuenta las medidas de agrupamiento familiar entre guardias civiles cónyuges, con hijos a cargo menores de doce años o con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, que se especifican en esta orden ministerial. La efectividad de estas medidas estará supeditada a la acreditación previa por parte de los interesados de dichas circunstancias personales.

La consideración de estas medidas se extenderá a parejas de hecho, siempre que se hallen inscritas como tales en el Registro oficial correspondiente.

*Artículo 17. Competencia para la asignación de los destinos.*

De conformidad con lo señalado en el artículo 24 del Reglamento ~~de destinos del personal de la Guardia Civil, aprobado por el Real Decreto 470/2019, de 2 de agosto,~~ la competencia para la asignación de los destinos corresponde:

a) Al Ministro del Interior, para los destinos correspondientes a la categoría de Oficiales Generales, previa propuesta del Director General de la Guardia Civil, con la conformidad del Secretario de Estado de Seguridad.

b) Al Secretario de Estado de Seguridad, para los destinos de libre designación de los coroneles para el mando o dirección de unidad, servicio o centro docente; de los

tenientes coroneles para el mando de Comandancia; y de los tenientes coroneles y comandantes para el mando de Sector de Tráfico.

c) Al Director General de la Guardia Civil, para el resto de destinos.

## SECCION 2ª. DESTINOS DE CONCURSO DE MÉRITOS

### Artículo 18. *Sistema de provisión de destinos por concurso de méritos.*

1. El sistema de provisión de destinos por concurso de méritos asignará las vacantes anunciadas al peticionario más idóneo que cumpla los requisitos entre quienes las soliciten con carácter voluntario o anuente, identificado como el que acredite la mayor puntuación, considerando sus méritos profesionales y circunstancias personales, en relación con el resto de concursantes, y de acuerdo con las valoraciones concretas establecidas en las fichas de referencia.

Además, dicho sistema considerará las preferencias mostradas por los concursantes para las vacantes solicitadas, de modo que se asignen los destinos atendiendo a tales preferencias, en caso de obtener la mayor puntuación en varios concursos.

2. Los méritos profesionales y demás circunstancias personales a considerar en la provisión de estos destinos serán los que se detallan en esta orden ministerial, con el baremo de ponderaciones que se especifica en cada ficha de referencia.

3. El Director General de la Guardia Civil determinará los factores de ponderación aplicables a cada mérito; el procedimiento de puntuación de los méritos a concurso, de acuerdo con los criterios establecidos en esta orden; y su puntuación específica a través de las fichas de referencia.

4. Los criterios detallados en los apartados anteriores se llevarán a efecto sin perjuicio del ejercicio de los derechos preferentes, y de acuerdo con los criterios de prelación y de asignación de destinos con carácter forzoso establecidos reglamentariamente.

### Artículo 19. *Clasificación de los méritos profesionales y circunstancias personales a concurso.*

1. A efectos de la provisión de destinos por concurso de méritos se considerarán los méritos profesionales y demás circunstancias personales que se detallan en esta orden ministerial.

2. Los méritos profesionales a concurso se clasifican en:

a) Méritos profesionales de carácter general, constituidos por aquéllos ligados al propio desarrollo de la carrera profesional de los guardias civiles, y que afectan de una forma global a la provisión de puestos de trabajo.

b) Méritos profesionales de carácter específico, que son aquéllos que guardan relación con las funciones asociadas a cada puesto de trabajo.

3. Las circunstancias personales a considerar en la provisión de destinos de concurso de méritos, de acuerdo con las especificaciones que se determinan en esta orden ministerial, serán las siguientes:

a) Lenguas cooficiales, que se considerarán para determinados puestos de trabajo.

b) Notas desfavorables sin cancelar en la hoja de servicios.

c) Medidas de agrupamiento familiar, para solicitud de destinos de guardias civiles con hijos a cargo menores de doce años, o con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, en la misma provincia que el cónyuge guardia civil, según se especifica en esta orden ministerial.

4. En todo caso, los méritos profesionales y circunstancias personales a considerar en los concursos de méritos, estarán referidos y debidamente contenidos en el historial profesional de los interesados o, en su caso, en los ficheros de carácter personal en los que esté expresamente previsto, según se dispone en los artículos siguientes.

*Artículo 20. Criterios para la valoración de méritos y circunstancias a concurso en la provisión de destinos.*

1. Para la asignación de los destinos por concurso de méritos se tendrán en cuenta los criterios que a continuación se indican, y que se aplicarán a los méritos y circunstancias que se recojan en la ficha de referencia de cada puesto orgánico:

a) Se considerarán todos los méritos profesionales de carácter general recogidos en esta orden ministerial, con la puntuación y el rango de ponderación que para cada uno se especifica.

b) Se podrán considerar los méritos profesionales de carácter específico que cumplan las condiciones que, en su caso, se establezcan en la correspondiente ficha de referencia, y que estén vinculados al puesto de trabajo de que se trate. La puntuación y el rango de ponderaciones que corresponden a estos méritos son los que para cada uno se especifica.

c) La suma de los baremos de ponderación de todos los méritos profesionales en cada ficha de referencia será cien.

d) La puntuación absoluta asignada a cada uno de los méritos profesionales de cada concursante será normalizada mediante la aplicación de la fórmula y según los criterios que se establecen en el apartado 1 del anexo I.

e) La puntuación normalizada de cada mérito será sometida a la ponderación que le corresponda, dentro de los rangos que para cada uno se especifica, de acuerdo con el baremo de la ficha de referencia correspondiente, y según se establece en el apartado 2 del anexo I.

f) Obtenida la suma de las puntuaciones ponderadas de todos los méritos, se sumarán o restarán los valores correspondientes a las demás circunstancias personales para hallar la puntuación final, mediante la aplicación de la fórmula y según los criterios que se establecen en el apartado 3 del anexo I.

2. En caso de igualdad de puntos, se atenderá al mayor empleo y antigüedad en la escala de pertenencia de los peticionarios. En caso de igualdad de antigüedad, prevalecerá el peticionario de mayor tiempo de servicios en el Cuerpo de la Guardia Civil, y, en caso de igualdad, el de menor puesto en el escalafón.

3. Como requisito para la asignación de un destino en determinados puestos de trabajo, se podrá establecer un umbral mínimo de competencia sobre la puntuación obtenida en el conjunto de los méritos profesionales de carácter específico. El valor de este umbral no podrá superar el 20% de la puntuación final teórica máxima a alcanzar en la suma de los baremos de ponderación asignados a los méritos profesionales de carácter específico en cada ficha de referencia. En el supuesto de que ningún concursante alcanzara el umbral mínimo de competencia, la vacante será declarada desierta.

4. Los méritos profesionales y circunstancias personales no incorporados al historial profesional individual o, en su caso, en los ficheros de carácter personal en los que esté expresamente previsto, deberán ser justificados por el interesado en la forma que se determine en la correspondiente convocatoria, y en todo caso antes de la fecha de finalización del plazo de solicitud de las vacantes.

## Artículo 21. Méritos profesionales de carácter general a concurso.

Son méritos profesionales de carácter general los que a continuación se relacionan, con el rango de ponderaciones que para cada uno de ellos se establece:

a) Antigüedad en el empleo en su escala de pertenencia. Cuando una determinada vacante pueda ser solicitada por concursantes de distintos empleos, la antigüedad vendrá referida, en su caso, a la suma de la antigüedad en esos empleos.

Puntuación: De acuerdo con lo que establezca el Director General de la Guardia Civil.

Ponderación: se establece entre 10% y 25%.

b) Condecoraciones y felicitaciones contempladas en la normativa aplicable a los procesos de evaluación en la Guardia Civil.

Puntuación: De acuerdo con lo establecido en las normas aplicables a los procesos de evaluación.

Ponderación: se establece entre 2,5% y 5%.

c) Nivel académico del sistema educativo español. De acuerdo con el Real Decreto 1027/2015, de 15 de julio, por el que establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior, se valorará el nivel 4 para la asignación de puestos orgánicos de la categoría de oficiales, el nivel 3 o superior para la de suboficiales, y el nivel 2 o superior para la de Cabos y Guardias.

En relación a los títulos de máster, sólo serán tenidos en cuenta aquellos títulos de carácter oficial que estuvieran inscritos en el Registro creado por Real Decreto 1509/2008, de 12 de septiembre, por el que se regula el Registro de Universidades, Centros y Títulos.

Puntuación: De acuerdo con lo que establezca el Director General de la Guardia Civil.

Ponderación se establece entre 2,5% y 5%.

d) La evaluación del desempeño, a través de la puntuación contenida en los informes personales de calificación de los guardias civiles, de acuerdo con su regulación específica.

También podrá valorarse, cuando así se establezca en la ficha de referencia, y de acuerdo con las peculiaridades del puesto de trabajo, una ponderación que asigne mayores valores a determinadas competencias profesionales y personales, o al prestigio profesional de los Informes Personales de Calificación de los Guardias Civiles (en adelante IPEGUCI,s) regulados por la Orden PRE/266/2015, de 17 de febrero, por la que se establece el modelo y las normas reguladoras del Informe Personal de Calificación del Guardia Civil. La media ponderada resultante en ningún caso diferirá en más de un 20% respecto a la puntuación que se obtendría con la media aritmética de las correspondientes calificaciones finales.

Con carácter general, se considerarán los tres últimos informes personales de calificación de carácter ordinario y alcance periódico, o los que tuvieran cumplimentados de este tipo, en caso de no llegar a tres. Cuando no se tenga anotado ninguno ordinario de alcance periódico, se considerarán los de carácter extraordinario, si los tuviere, o si no, los de alcance temporal.

El Jefe del Mando de Personal ~~y Formación~~ ordenará su confección con carácter extraordinario, a tramitar con carácter urgente, para aquellos concursantes calificables que no cuenten en su historial individual profesional, al menos, con uno de cualquier carácter o alcance.

Cuando la carencia del informe personal obedezca a su condición de no calificable, a los efectos de resolver el concurso correspondiente se introducirá una nota de cinco,

equivalente a la calificación global positiva mínima, de acuerdo con la norma que regula los informes personales de calificación.

Puntuación: Entre 1 y 10 puntos. Se obtendrá de la media aritmética de la calificación final de los IPEGUCI,s considerados. Cuando se establezca en la ficha de referencia una ponderación mayor de determinadas competencias profesionales y personales, o del prestigio profesional, la puntuación se obtendrá de la media aritmética de las puntuaciones de los IPEGUCI,s considerados, que se habrán obtenido, a su vez, de la media ponderada que corresponda a cada IPEGUCI. A estos efectos, serán de referencia las normas aplicables a los procesos de evaluación.

Ponderación: se establece entre 5% y 10%.

#### Artículo 22. Méritos profesionales de carácter específico a concurso.

Los méritos profesionales de carácter específico deberán estar directamente relacionados con los cometidos que han de desempeñarse en los destinos. Se clasifican, con el rango de ponderaciones que para cada uno se establece, en los méritos siguientes:

a) Títulos obtenidos y las actividades formativas de especialización, ampliación o actualización de conocimientos y aptitudes anotados en el registro correspondiente a la enseñanza de perfeccionamiento del expediente académico de los solicitantes. Podrá incluir aptitudes o especialidades obtenidas en el sistema de enseñanza de perfeccionamiento y altos estudios profesionales de la Guardia Civil o en otros centros docentes, civiles o militares, nacionales o extranjeros, en los que la asistencia del personal del Cuerpo sea organizada o promovida por la Guardia Civil, o sean de interés para la misma.

El Director General de la Guardia Civil podrá establecer un alcance temporal específico o un ámbito determinado de su estructura orgánica, para la consideración como mérito, a efectos de la provisión de destinos, de determinadas titulaciones y acciones formativas, en función de su contenido y los criterios de selección de concurrentes a las mismas.

Puntuación: De acuerdo con lo que establezca el Director General de la Guardia Civil.

Ponderación: se establece hasta un máximo del 25%.

b) Idiomas extranjeros, de acuerdo con lo que se establezca en la Orden PRE/2900/2011, de 25 de octubre, por la que se regulan los procedimientos para evaluar la competencia lingüística en los idiomas extranjeros considerados de interés para la Guardia Civil.

Puntuación: De acuerdo con lo que establezca el Director General de la Guardia Civil.

Ponderación: se establece hasta un máximo del 20%.

c) Títulos oficiales del sistema educativo español anotados en el registro correspondiente a las enseñanzas del sistema educativo general y estudios profesionales del expediente académico de los solicitantes. Podrán incluir los expedidos por aquellos centros en los que se impartan estudios declarados equivalentes por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte o estudios profesionales cuyos títulos o certificados sean expedidos por los órganos competentes de las administraciones públicas.

Puntuación: De acuerdo con lo que establezca el Director General de la Guardia Civil.

Ponderación: se establece hasta un máximo del 20%.



d) En aquellos destinos con exigencia de una cualificación profesional que tenga asociada el cumplimiento de una servidumbre, se podrá considerar la antigüedad en los mismos, incluyendo los periodos en comisión de servicio que conlleven la ocupación temporal de un puesto de trabajo, de adscripción temporal y de sucesión de mando, salvo en los casos de cese en los destinos de acuerdo con lo previsto en los artículos 62 y 63 del Reglamento ~~de destinos del personal de la Guardia Civil~~, o se haya acordado la pérdida de la especialidad de acuerdo a su normativa específica, o en caso de pérdida de destino como consecuencia de condena penal o sanción disciplinaria.

En el caso en que se solapen periodos de destino, de comisión de servicio, de sucesión de mando o adscripción temporal, se considerará la que responda al del desempeño efectivo de servicio del interesado.

Puntuación: De acuerdo con lo que establezca el Director General de la Guardia Civil.

Ponderación: se establece hasta un máximo del 30%.

e) Antigüedad en destinos donde se desempeñen funciones o cometidos similares a los del puesto al que opta, incluyendo los períodos en comisión de servicio que conlleven la ocupación temporal de un puesto de trabajo, de adscripción temporal y de sucesión de mando, salvo en los casos de cese en los destinos de acuerdo con lo previsto en los artículos 62 y 63 del Reglamento ~~de destinos del personal de la Guardia Civil~~, o se haya acordado la pérdida de la especialidad de acuerdo a su normativa específica, o en caso de pérdida de destino como consecuencia de condena penal o sanción disciplinaria.

En el caso en que se solapen periodos de destino, de comisión de servicio, de sucesión de mando o adscripción temporal, se considerará la que responda al del desempeño efectivo de servicio del interesado.

Puntuación: De acuerdo con lo que establezca el Director General de la Guardia Civil.

Ponderación: se establece hasta un máximo del 20%.

f) La condición de deportista de alto nivel que se haya ostentado en los últimos cinco años; o de deportista de élite, en las modalidades que se determinen, en los tres últimos; a contar desde la fecha de publicación de la convocatoria, para puestos de trabajo cuyas funciones y cometidos estén relacionados con actividades físicas y deportivas.

Puntuación: De acuerdo con lo que establezca el Director General de la Guardia Civil.

Ponderación: se establece hasta un máximo del 2%.

### Artículo 23. *Circunstancias personales a concurso.*

En la provisión de destinos de concurso de méritos, se considerarán las siguientes circunstancias personales, en la forma y con la asignación de las puntuaciones que en cada caso se especifica:

a) La titulación oficial incluida en el expediente académico de los interesados sobre la competencia lingüística de una lengua cooficial, para aquellos puestos de trabajo ubicados dentro del ámbito de una comunidad autónoma donde la tengan reconocida como tal.

Puntuación: Se valorará hasta 4 puntos.

b) La anotación no cancelada en la hoja de servicios, de penas por delitos dolosos y sanciones por faltas disciplinarias graves y muy graves, que tendrán la siguiente puntuación negativa:

1. Sanción por falta grave: 4 puntos.
2. Sanción por falta muy grave: 5 puntos.
3. Pena por delito doloso: 8 puntos.

c) La solicitud de vacantes en la provincia de destino del cónyuge guardia civil, cuando sea distinta a la del solicitante con hijos a cargo menores de doce años o con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. De producirse el agrupamiento, esta circunstancia podrá ser invocada de nuevo por la unidad familiar, en las mismas condiciones, únicamente cuando a alguno de los cónyuges se le asigne destino donde cumpla servidumbre por razón de título mientras mantenga la consideración de destinable forzoso por ese motivo, por necesidades del servicio o con carácter forzoso; o en cualquier modalidad con ocasión de ascenso o ingreso en alguna de las escalas por promoción profesional.

Puntuación: Se valorará con 4 puntos.

### SECCION 3ª. DESTINOS DE PROVISIÓN POR ANTIGÜEDAD

Artículo 24. *Vacantes generadas en el proceso de asignación de destinos.*

Las vacantes generadas por los propios movimientos de asignación de destinos de provisión por antigüedad, podrán ser ofertadas en la forma que se determine en la resolución de anuncio. Para ello, el Director General de la Guardia Civil establecerá el procedimiento para diferenciar las que se oferten de este tipo, con respecto a las que se anuncien con carácter general.

### CAPÍTULO V

#### **Personal declarado apto con limitaciones por insuficiencia de condiciones psicofísicas**

Artículo 25. *Asignación de puestos de trabajo catalogados para determinado personal declarado apto con limitaciones por insuficiencia de condiciones psicofísicas.*

1. Los puestos de trabajo catalogados para determinado personal declarado apto con limitaciones por insuficiencia de condiciones psicofísicas, únicamente podrán ser asignados, u ocupados temporalmente, por personal así declarado de acuerdo con su normativa específica.

2. El personal declarado apto para el servicio mediante el oportuno expediente de determinación de condiciones psicofísicas, cesará en su puesto de trabajo clasificado para determinado personal apto con limitaciones por insuficiencia de condiciones psicofísicas, si tuviera uno asignado.

3. El personal cesado conforme a lo dispuesto en el apartado precedente podrá ser asignado de nuevo al destino que ocupaba con anterioridad a la declaración de la limitación incompatible, siempre y cuando no haya transcurrido más de cuatro años desde el cese en ese destino y continúe reuniendo los requisitos para su asignación y permanencia. Todo ello sin perjuicio del nombramiento de las comisiones de servicio a las que hubiera lugar hasta una asignación definitiva de puesto orgánico.

Artículo 26. *Despliegue de puestos de trabajo para determinado personal declarado apto con limitaciones.*

1. Los puestos de trabajo catalogados para determinado personal declarado apto con limitaciones por insuficiencia de condiciones psicofísicas no figurarán en las relaciones de puestos orgánicos de unidades, y no serán considerados como dotación ordinaria de las mismas.

2. La Jefatura de Personal desplegará estos puestos de trabajo en unidades con posibilidad de asumir las funciones asociadas al puesto a desplegar y al empleo del afectado y, en todo caso, en la proporción máxima de uno por cada diez o fracción de los puestos orgánicos de la unidad de acuerdo con el procedimiento que determine el Director General de la Guardia Civil. Para las fracciones se tendrá en cuenta las reglas del redondeo por exceso o por defecto.

Artículo 27. *Funciones asociadas a los puestos de trabajo para determinado personal declarado apto con limitaciones por insuficiencia de condiciones psicofísicas.*

1. Las funciones asociadas a los puestos de trabajo catalogados para determinado personal declarado apto con limitaciones por insuficiencia de condiciones psicofísicas, serán compatibles con las limitaciones recogidas en los correspondientes expedientes instruidos para determinar tal condición, y especificadas previamente al momento de su despliegue.

En todo caso, podrán estar vinculadas con carácter general, a labores de apoyo, burocráticas y asesoramiento al mando, logísticas, técnico-facultativas y docentes; o incluso operativas, de acuerdo con las limitaciones previstas en dicho expediente; en ambos casos, estarán en consonancia con los cometidos propios de la unidad de despliegue.

2. El componente singular del complemento específico que se vincule al puesto de trabajo desplegado tendrá en cuenta las funciones y condiciones particulares asociadas al mismo.

## CAPÍTULO VI Comisiones de servicio

Artículo 28. *Anuncio de vacantes ocupadas en comisión de servicio.*

Las vacantes de los puestos orgánicos ocupados temporalmente, incluidos en los párrafos a), b) y e) del artículo 41.1 del Reglamento ~~de Destinos del personal de la Guardia Civil~~, así como en los párrafos b) y c) de su artículo 41.2, serán anunciadas antes de la finalización del plazo máximo dado a la comisión de servicio correspondiente, sin perjuicio de la aplicación de los criterios recogidos en el artículo 13.2 del citado Reglamento.

Artículo 29. *Criterios para el nombramiento y cese de comisiones de servicio.*

1. El nombramiento de comisiones de servicio con ocupación temporal de puestos de trabajo que deban ser desplegados a la unidad de comisión al no existir vacantes, y que supongan un incremento en la retribución del componente singular del complemento específico al que hubiera lugar, conllevará la autorización previa del Director General de la Guardia Civil y su posterior publicación en el Boletín Oficial de la Guardia Civil.

2. El Director General de la Guardia Civil podrá dictar instrucciones en cuanto al nombramiento de aquellas comisiones de servicio en las que se solicite la

voluntariedad o se establezcan turnos, porque su naturaleza periódica en el tiempo así lo aconseje.

3. La autoridad competente para el nombramiento de las comisiones de servicio deberá acordar igualmente su cese de manera expresa, especialmente cuando se extingan las circunstancias que la motivaron.

## CAPÍTULO VII

### Derecho preferente para ocupar determinados destinos

Artículo 30. *Cómputo de tiempos que generan derechos preferentes.*

El cómputo del tiempo de destino, comisión de servicio o adscripción temporal, que generan los distintos tipos de derechos preferentes definidos en el Reglamento ~~de destinos del personal de la Guardia Civil~~, se iniciará a partir del día que sean efectivos, deduciéndose los períodos transcurridos:

- a) En la situación administrativa de suspensión de empleo por sanción disciplinaria de hasta seis meses.
- b) En la situación administrativa de suspensión de funciones sin cese en el destino.
- c) En la situación administrativa de servicio activo pendiente de asignación de destino, sin ocupación de puesto de trabajo.
- d) El cese en funciones acordado, como medida cautelar, por las autoridades con potestad disciplinaria; o la suspensión de funciones como consecuencia de sanción disciplinaria de pérdida de haberes.
- e) En comisiones de servicio con ocupación de puestos de trabajo superiores a un mes fuera de las unidades donde se adquiere el derecho preferente vinculado a especiales condiciones de responsabilidad o penosidad en determinados destinos.
- f) En licencia por asuntos propios.
- g) En adscripciones temporales a puestos orgánicos fuera de las unidades donde se adquiere el derecho preferente vinculado a especiales condiciones de responsabilidad o penosidad en determinados destinos.
- h) En la realización de cualquier curso de duración superior a un mes, salvo que se efectúe en la Comunidad Autónoma del País Vasco, en la Comunidad Foral de Navarra, o que se realice en las unidades de la Agrupación de Reserva y Seguridad, si el derecho está referido a estar destinado en estas unidades.
- i) En bajas médicas continuadas para el servicio superiores a un mes o alternas que excedan de dos meses en cómputo anual, a partir de la fecha de incorporación a la unidad, excepto las derivadas de una situación de riesgo durante el embarazo, lactancia, y los permisos por parto, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.
- j) Durante la situación de excedencia o servicios especiales, aunque exista reserva de puesto de trabajo.

Artículo 31. *Reconocimiento de los derechos preferentes.*

1. Los derechos preferentes se reconocerán de oficio por resolución del Director General de la Guardia Civil.
2. El derecho preferente originado por razones derivadas de la organización y distribución territorial, o la superación de tiempos máximos; así como los recogidos en el apartado a) del artículo 50.3 del Reglamento ~~de destinos del personal de la Guardia Civil~~ podrán ser efectivos desde la fecha que determine la resolución que lo genera.

3. El derecho preferente vinculado a especiales condiciones de responsabilidad o penosidad en determinados destinos, producirá efectos a partir de la fecha en que se cumpla el tiempo de destino exigido. A estos efectos, quien ostente la Jefatura de la Comandancia, del Grupo de Acción Rápida, o de la Agrupación de Reserva y Seguridad, inmediatamente después de que el personal de su unidad reúna el tiempo indicado para adquirir el citado derecho, remitirá propuesta justificada a la Jefatura de Personal (Servicio de Recursos Humanos).

#### Artículo 32. *Ejercicio de los derechos preferentes.*

1. Para poder ejercer cualquier derecho preferente es necesario que haya sido reconocido y que se invoque expresamente en la correspondiente solicitud de vacantes.

La efectividad para el ejercicio de los derechos preferentes vendrá referida a la fecha de publicación de vacantes. No obstante, aunque no se tenga reconocido el derecho, podrá invocarse siempre que antes de la fecha límite de presentación de solicitudes se hayan cumplido los requisitos necesarios para su reconocimiento.

2. El ejercicio de las distintas modalidades de derechos preferentes no impedirá el posterior perfeccionamiento de otros, siempre que se cumplan los requisitos para su nueva adquisición.

3. El ejercicio del derecho preferente estará supeditado a las limitaciones que en su caso se establezcan en relación a los tiempos mínimos de permanencia por razón de destino y servidumbres.

#### Artículo 33. *Prelación en el ejercicio de los distintos derechos preferentes.*

1. De concurrir en la solicitud de un mismo destino personal con distintos derechos preferentes, el orden de prelación para su asignación será el siguiente:

a) Los que se originen por disolución o reducción de unidades, o por reducción de dotaciones de la relación de puestos orgánicos de su unidad.

b) Los que provengan de ceses originados por adaptación orgánica de unidades.

c) Los que provengan de ceses originados del cumplimiento del tiempo máximo de permanencia en determinados destinos, **referidos en el artículo 36.**

d) Los provocados por la imposibilidad de reincorporarse a su anterior destino por haber agotado su plazo de reserva establecido en los párrafos i) y j) del artículo 61.1 del Reglamento ~~de destinos del personal de la Guardia Civil.~~

e) Los que se deriven de la pérdida o insuficiencia de la aptitud psicofísica para el destino que ocupa, en acto de servicio.

f) Por cumplir la edad máxima exigida para determinados destinos.

g) Los vinculados a especiales condiciones de responsabilidad o penosidad en determinados destinos, en el orden en el que aparecen recogidos en el artículo 50.2 del Reglamento ~~de destinos del personal de la Guardia Civil.~~

h) Los derivados de las medidas de agrupamiento familiar.

2. Si el derecho preferente proviniera de la misma causa, el destino se asignará al peticionario de mayor empleo y antigüedad en su escala de pertenencia.

#### Artículo 34. *Pérdida de los derechos preferentes.*

1. Todas las modalidades de derecho preferente quedarán sin efecto al obtener un destino con carácter voluntario, siempre que el interesado hubiera podido invocarlo durante el plazo de solicitudes; o con carácter anuente, en caso de haberlo invocado.

2. El plazo máximo para el ejercicio de los derechos preferentes generados por razones derivadas de la organización y distribución territorial, o la superación de

tiempos máximos; así como los recogidos en el apartado a) del artículo 50.3 del Reglamento ~~de destinos del personal de la Guardia Civil~~, será de tres años a partir de la fecha de su efectividad. A estos efectos, no se computarán los tiempos de mínima permanencia o servidumbre exigidos, en su caso, durante los cuales el interesado no pueda solicitar destino.

Estas modalidades de derecho preferente quedarán igualmente sin efecto con ocasión del ascenso o el ingreso en alguna de las escalas por promoción profesional del interesado.

## CAPÍTULO VIII Permanencia en destinos y limitaciones

### SECCION 1ª. PERMANENCIA EN DESTINOS

*Artículo 35. Tiempo mínimo de permanencia en determinados destinos.*

1. Con carácter general, los tiempos mínimos de permanencia, en virtud de los cuales los guardias civiles deben permanecer en sus destinos desde que fuera efectiva su asignación, se entenderán ligados al tipo de asignación, de modo que corresponderá dos años a destinos asignados con carácter voluntario y un año al resto de destinos asignados en provisión ordinaria o extraordinaria, de acuerdo con las exenciones previstas reglamentariamente.

2. El cómputo del tiempo mínimo de permanencia por razón de destino no se interrumpirá por el nombramiento de comisiones de servicio o de adscripciones temporales.

En ningún caso será computable el periodo de tiempo que se hubiera permanecido en comisión de servicio o adscrito temporalmente con carácter previo a su asignación, ni el transcurrido disfrutando licencia por asuntos propios. El criterio aplicable al personal que se encuentre en otras situaciones administrativas distintas a la de servicio activo, será el que se aplique para el cómputo de los tiempos de servicios, según su regulación específica.

3. Las autoridades competentes para la asignación de los destinos podrán acordar tiempos mínimos de permanencia superiores a los previstos en el primer apartado, por razones fundamentadas en especiales requerimientos operativos o técnicos del puesto de trabajo, o por razones inherentes a la gestión eficiente del personal y los recursos de la institución, con el límite de hasta cinco años para los asignados con carácter voluntario y los destinos en el extranjero, y hasta dos años para los asignados con carácter forzoso.

4. En todo caso, los tiempos mínimos de permanencia deberán figurar en las características de los puestos orgánicos afectados y en las resoluciones de anuncio de vacantes.

*Artículo 36. Tiempo máximo de permanencia en determinados destinos.*

1. El tiempo permanecido en los puestos orgánicos que se relacionan a continuación, cuya asignación sea competencia del Secretario de Estado de Seguridad, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 17.b), estará limitado en la forma en la que se especifica para cada caso.

a) Tiempo máximo de permanencia de diez años para los puestos orgánicos cuyo mando corresponda a los empleos de coronel o teniente coronel.

b) Tiempo máximo de permanencia de doce años para los puestos orgánicos cuyo mando corresponda al empleo de comandante.

En ambos casos, el cómputo del tiempo señalado se interrumpirá por la asignación de un puesto orgánico distinto.

2. Los tiempos máximos de permanencia deberán figurar entre las características de los puestos orgánicos afectados y en las resoluciones de anuncio de vacantes.

## SECCIÓN 2ª. LIMITACIONES PARA OCUPAR DESTINOS

*Artículo 37. Limitaciones y causas de exención para solicitar destinos.*

1. Con carácter general, el establecimiento de los requisitos previstos reglamentariamente para la asignación de destinos; o para la ocupación temporal de puestos de trabajo, en su caso; supondrán una limitación para quienes no los reunieran en la fecha de fin del plazo de solicitudes, dando lugar a la exclusión para las correspondientes vacantes; todo ello sin perjuicio de las demás limitaciones vinculadas al cumplimiento de los tiempos mínimos de permanencia en destinos o de servidumbres por razón de título.

2. En todo caso, estos requisitos deberán concretarse y figurar expresamente entre las características de cada puesto orgánico.

3. Las solicitudes de vacantes habilitadas en el artículo 14 serán excluidas para aquellos peticionarios que, tras la adjudicación de un destino, superen el plazo máximo de demora previsto en el artículo 41.4.

*Artículo 38. Clasificación de las limitaciones declaradas por insuficiencia de condiciones psicofísicas.*

En el anexo II de esta orden ministerial se incluye la clasificación de las limitaciones acordadas como consecuencia de la declaración de insuficiencia de condiciones psicofísicas para ocupar determinados destinos, a los efectos de su provisión y la ocupación temporal de puestos de trabajo.

Los órganos de evaluación que se constituyan para determinar la insuficiencia de condiciones psicofísicas de los guardias civiles, a la vista del expediente instruido, y a los solos efectos de limitar la ocupación y provisión de determinados destinos o puestos de trabajo para los que fueran incompatibles, identificarán las limitaciones apreciadas en los afectados de acuerdo con la clasificación que se reseña en el citado anexo.

*Artículo 39. Directrices para concretar la incompatibilidad de las limitaciones del personal declarado apto con limitaciones por insuficiencia de condiciones psicofísicas.*

El Director General de la Guardia Civil determinará, para cada una de las limitaciones referidas en el anexo citado en el artículo anterior, los puestos orgánicos para los que dichas limitaciones sean incompatibles, a la vista de las funciones asociadas a cada puesto orgánico y, en su caso, de los libros de organización de las unidades afectadas.

Asimismo se faculta a dicha Autoridad para que actualice su contenido, previa obtención de los informes médicos correspondientes.

*Artículo 40. Limitaciones del personal declarado apto con limitaciones por insuficiencia de facultades profesionales.*

El guardia civil al que se le haya reconocido una limitación para ocupar determinados destinos tras su evaluación para determinar si existe insuficiencia de

facultades profesionales, no podrá ocupar aquéllos donde se ostente la jefatura de unidades o áreas funcionales, así como en aquellos que el órgano de evaluación correspondiente especifique de acuerdo con la resolución del expediente. Estas limitaciones serán igualmente aplicables para la sucesión o sustitución del mando.

## CAPÍTULO IX Efectividad e incorporaciones

### Artículo 41. *Notificación y efectividad de determinados destinos.*

1. El procedimiento de notificación de la asignación de destinos a las guardias civiles víctimas de violencia de género, así como los trámites inherentes a su efectividad e incorporación, garantizará las medidas de protección de la intimidad en las condiciones previstas por la Secretaría de Estado de Función Pública, en el procedimiento de movilidad de las empleadas públicas así consideradas, de forma que no trascienda la existencia de una forma especial de movilidad o cualquier otro dato del que pueda deducirse su situación.

2. La efectividad de los destinos asignados a personal en excedencia o servicios especiales quedará demorada a cuando lo sea su pase a la situación de servicio activo. En su caso, deberán cumplirse los plazos de mínima permanencia previstos para determinadas modalidades de excedencia.

3. La efectividad de los destinos que pudieran corresponder con carácter forzoso a los guardias civiles que se encuentren incurso en un expediente para la determinación de insuficiencia de condiciones psicofísicas quedará demorada hasta la resolución del mismo y condicionada, en su caso, a las incompatibilidades y limitaciones en relación con el nuevo puesto orgánico asignado.

4. La demora de la efectividad del destino en los supuestos a que se refieren en los apartados 2 y 3, tendrá un plazo máximo de seis meses desde la fecha de publicación de la resolución de su asignación, momento en el que ésta quedará sin efecto.

### Artículo 42. *Causas de interrupción del plazo de incorporación al destino.*

1. El plazo de incorporación se contará desde la fecha en que sea efectivo el destino. No obstante, cuando el destinado estuviere desempeñando comisión de servicio que no deba interrumpirse, realizando la fase de presente de un curso oficial, disfrutando de las vacaciones, permisos y licencias oficialmente autorizadas, o de baja médica que le impida realizar el cambio de residencia, comenzará el plazo cuando cesen las circunstancias que impidieron su inicio. En todo caso la incorporación deberá efectuarse en un plazo máximo de un año, momento en el cual ésta se entenderá efectuada a todos los efectos, debiendo ser comunicada al interesado.

2. En la situación de baja médica, el interesado deberá solicitar el aplazamiento en un plazo de 3 días desde la efectividad del destino al Jefe de la Unidad, centro u organismo en el que cesa, adjuntando informe del órgano médico correspondiente de la Guardia Civil que certifique la imposibilidad de realizar las acciones inherentes al traslado. Dicho Jefe participará las circunstancias mencionadas al del nuevo destino. Si la imposibilidad de realizar la incorporación persistiese deberá ser acreditada con periodicidad mensual, contada desde la fecha de efectividad del destino, mediante informes del citado órgano médico.

No obstante, en caso de hospitalización u otra circunstancia excepcional del destinado que le impidiera realizar la solicitud mencionada en el párrafo anterior, el



jefe inmediato del mismo, tan pronto tenga conocimiento del destino asignado y por el conducto correspondiente, deberá ponerlo en conocimiento del Jefe de la Comandancia o Unidad similar, para que este participe al del nuevo destino la imposibilidad del inicio del plazo de incorporación. Una vez finalizadas estas circunstancias excepcionales el interesado deberá solicitar el aplazamiento, rigiendo a partir de ese momento el procedimiento establecido en el apartado anterior, o comunicar el inicio del plazo de incorporación al Jefe de Unidad de su último destino.

## CAPÍTULO X Relevos y sucesiones de mando

### SECCION 1ª. RELEVOS EN EL DESTINO

#### Artículo 43. *Relevos.*

1. Las autoridades facultadas para la asignación de destinos, en el ámbito de sus respectivas competencias, determinarán los destinos en los que sea necesaria la coincidencia del guardia civil que cesa y del que se incorpora al destino. También determinarán la duración del relevo, que no podrá ser superior a un mes.

2. Al guardia civil que vaya a incorporarse se le nombrará la correspondiente comisión de servicio; circunstancia que, junto a su duración, figurará en la resolución por la que se le asigne el destino.

3. La titularidad del puesto de trabajo durante el relevo corresponderá en exclusiva al guardia civil que va a cesar en el mismo.

#### Artículo 44. *Ceremonia de tomas de posesión y entrega de mando.*

Los guardias civiles que vayan a ocupar destinos de mando o dirección cuya asignación sea competencia del Ministro del Interior o del Secretario de Estado de Seguridad, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 17, a su incorporación a la unidad tomarán posesión del mando de la misma mediante la celebración de un acto, de acuerdo con la normativa que lo regula y las instrucciones que dicte al respecto el Director General de la Guardia Civil. En el transcurso de dicho acto, además de la fórmula tradicional por la que se les da posesión del mando, prestarán juramento o promesa de cumplir fielmente las obligaciones del cargo con lealtad al Rey, y guardar la Constitución como norma fundamental del Estado.

### SECCION 2ª. SUCESIONES DE MANDO

#### Artículo 45. *Ejercicio del mando.*

1. El mando podrá ser ejercido con carácter titular, interino o accidental.

2. Desde su incorporación a la unidad, ejercerá el mando de la misma con carácter titular quien, de acuerdo con su relación de puestos orgánicos, haya sido designado expresamente para un puesto o cargo que tenga la consideración de jefe de unidad.

En ausencia del jefe de la unidad, le sucederá en el ejercicio del mando, con carácter interino o accidental, aquél a quien corresponda, de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo siguiente.

#### Artículo 46. *Sucesiones de mando.*

1. La sucesión en el mando supone su ejercicio con carácter interino o accidental y la asunción de las funciones del puesto orgánico correspondiente. Se acordará por

ausencia de quien lo ostenta como titular por no encontrarse en disposición de prestar servicio en la propia unidad durante el periodo de sucesión o, en todo caso, cuando tal ausencia le impida ejercer el mando de manera efectiva o cuando supere las noventa y seis horas. Asimismo, son sucesiones de mando con carácter accidental aquellas que se efectúen sobre mandos interinos.

2. El nombramiento de los mandos interinos o accidentales se realizará de forma expresa y por escrito por el superior jerárquico inmediato del mando al que se sucede, y se anotará en la hoja de servicios del interesado de conformidad con lo dispuesto en la normativa que regula el historial profesional individual.

3. Cuando un nombramiento como mando interino o accidental suponga para el interesado, con la ocupación del puesto orgánico del titular, un incremento en la retribución del componente singular del complemento específico, será preciso que tal nombramiento sea refrendado por el Director General de la Guardia Civil, quien acordará su publicación en el «Boletín Oficial de la Guardia Civil».

4. El mando interino o accidental, con carácter general, corresponderá al subordinado directo del mando a suceder que ostente el mayor empleo. En caso de igualdad en el empleo, sucederá el de mayor antigüedad.

No obstante lo anterior, si el superior jerárquico inmediato del mando a suceder considerara más adecuado que la sucesión del mando recayera sobre otro guardia civil de superior empleo al del subordinado directo, nombrará o, en su caso, propondrá el nombramiento como mando interino o accidental, y de la correspondiente comisión de servicio de entre quienes ostenten el empleo adecuado y la idoneidad necesaria, preferentemente dentro de la misma estructura orgánica.

5. Con carácter general, el desempeño de una sucesión de mando será compatible para el interesado con la ocupación de su puesto orgánico; así como con el ejercicio de las funciones como jefe titular de una unidad, cuando tal sucesión de mando se efectúe sobre la propia unidad o la inmediatamente superior en la misma estructura orgánica.

Cuando no concurren las circunstancias anteriores, y siempre que necesidades del servicio o razones organizativas lo aconsejen, la autoridad o mando competente podrá acordar el nombramiento de una comisión de servicio sobre el puesto orgánico del titular para el desempeño de una sucesión de mando con carácter interino o accidental. El guardia civil en quien recaiga el nombramiento cesará temporalmente en el mando de la unidad de la que fuere titular.

En todo caso deberá nombrarse una comisión de servicio para suceder en el mando cuando el tiempo de sucesión se prevea igual o superior a un mes.

6. Sin perjuicio de los demás efectos que tuviera la comisión de servicio que pudiera nombrarse al interesado, el desempeño de una sucesión de mando desplegará en todo caso para el sucesor los efectos que correspondan como jefe de unidad, como destino de mando, y aquéllos que se deriven directamente de su ejercicio.

7. Para suceder en el mando serán condiciones necesarias que el designado para la sucesión se encuentre en la situación de servicio activo, en disposición de prestar servicio en la propia unidad durante el periodo de sucesión y la compatibilidad de sus condiciones psicofísicas con el puesto orgánico del titular. Asimismo, de acuerdo con la normativa que regule las especialidades en la Guardia Civil y, en todo caso, según esté previsto en el Libro de Organización de cada unidad, también se podrán establecer condiciones o limitaciones para la sucesión en el mando, vinculadas a la posesión de una determinada cualificación profesional o la pertenencia a una escala determinada.

8. Los guardias civiles en situación de reserva podrán suceder en el mando, siempre que su ejercicio vaya referido a unidades donde todos los puestos o cargos sean susceptibles de ser ocupados por aquéllos.

## CAPÍTULO XI Destinos del personal en situación de reserva

### Artículo 47. *Criterios generales.*

1. Los guardias civiles en situación de reserva podrán ocupar destino y ejercer funciones de apoyo y asesoramiento al mando, logísticas, técnico-facultativas, de seguridad estática y docentes, atendiendo a las necesidades del servicio, de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) El jefe de la unidad, centro u organismo de destino será de mayor empleo que aquéllos.
- b) A las Compañías, Subsectores de Tráfico y Servicios Marítimos Provinciales sólo podrá destinarse personal de las categorías de Suboficiales o de Cabos y Guardias.

2. El catálogo de puestos de trabajo de la Dirección General de la Guardia Civil será el documento de referencia para la determinación de las vacantes que se asignan al citado personal, en cada unidad, centro u organismo.

### Artículo 48. *Destinos de libre designación.*

Son destinos de libre designación para el personal en situación de reserva:

- a) Los correspondientes a las categorías de Oficiales Generales y de Oficiales, y a los empleos de Suboficial Mayor y de Cabo Mayor.
- b) Los del personal destinado en las unidades, centros u organismos relacionados en el artículo 9.3.

### Artículo 49. *Destinos de concurso de méritos.*

Son destinos de concurso de méritos para el personal en situación de reserva, los de las unidades, centros u organismos no contemplados en el artículo anterior.

Para las mismas unidades, centros y organismos se aplicarán los mismos méritos y baremos a los miembros de las Escalas de Suboficiales y de Cabos y Guardias en situación de reserva que a los del personal de la misma Escala en servicio activo. A estos efectos, para el destino de este personal a los puestos territoriales de la organización periférica del Cuerpo se aplicarán los méritos y baremos aplicados a los de las Planas Mayores, recogidos en el artículo 10.3 b).

## CAPÍTULO XII Comisión Permanente de Destinos

### Artículo 50. *Comisión Permanente de Destinos.*

1. La Comisión Permanente de Destinos, adscrita al Mando de Personal **y Formación**, desarrollará su actividad con el objeto de canalizar y tratar propuestas en materia de provisión de destinos, en el ámbito de sus funciones; y de servir de canal de información complementaria sobre asuntos de interés de este relevante aspecto del

desarrollo de la carrera profesional, con las asociaciones profesionales representativas en el Consejo de la Guardia Civil.

2. Las funciones de la Comisión Permanente de Destinos serán la de ser informada sobre los criterios generales atinentes a la provisión de destinos, incluyendo las previsiones de calendario de las respectivas convocatorias; participar en la homogeneización de los criterios de valoración de méritos y su baremación, según figura en las fichas de referencia; evaluar la forma de consulta de la puntuación obtenida en los concursos y el sistema de cómputo de méritos; así como recibir información complementaria sobre destinos que pueda ser incorporada por su Presidente en el orden del día de sus sesiones.

3. El Director General de la Guardia Civil dictará las instrucciones sobre su funcionamiento y composición, de la que formará parte un representante por cada asociación profesional con representación en el Consejo de la Guardia Civil.

*Disposición transitoria primera. Clasificación de destinos a ocupar por el personal de las escalas facultativas de la Ley 42/1999, de 25 de noviembre, de Régimen del personal del Cuerpo de la Guardia Civil.*

1. Son destinos de libre designación por razón del empleo, los de coronel y teniente coronel de las Escalas Facultativas Superior y Técnica, respectivamente, de la Ley 42/1999, de 25 de noviembre.

2. Son destinos de concurso de méritos los correspondientes al personal perteneciente a las Escalas Facultativas Superior y Técnica de la Ley 42/1999, de 25 de noviembre, no incluidos en el apartado anterior.

*Disposición transitoria segunda. Tiempo máximo de permanencia en los destinos.*

La limitación prevista en el artículo 36, sobre tiempo máximo en determinados destinos, será de aplicación a los que sean asignados a partir **del 8 de abril de 2022, de los cuatro años de la entrada en vigor de esta orden ministerial**, sin que, en ningún caso, sean computables a estos efectos los tiempos en destinos ya asignados previamente.

*Disposición transitoria tercera. Proceso de integración de escalas de Oficiales.*

En el caso que se acordara la integración de un peticionario de vacantes en la escala de Oficiales de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, durante el proceso de asignación de las mismas, a los efectos de resolver la resolución correspondiente se considerará la antigüedad en el empleo que le constara al interesado en la fecha de fin del plazo de presentación de solicitudes.

*Disposición derogatoria única. Derogaciones*

Quedan derogadas las disposiciones que se señalan a continuación, y cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en la presente orden ministerial:

a) Orden INT/2359/2002, de 10 de septiembre, por la que se determinan los puestos de mando o dirección de la Guardia Civil cuya asignación de destinos será competencia del Secretario de Estado de Seguridad.

b) Orden INT/3013/2002, de 14 de noviembre, por la que se regula el derecho preferente para ocupar vacantes de provisión por antigüedad en el Cuerpo de la Guardia Civil.

c) Orden INT/1176/2013, de 25 de junio, por la que se establecen las normas específicas para la clasificación y provisión de destinos en el Cuerpo de la Guardia Civil.

d) Orden INT/359/2018, de 6 de abril, por la que se establecen las normas específicas para la clasificación y provisión de destinos en la Guardia Civil.

Disposición final primera. *Facultad de desarrollo.*

Se autoriza al Director General de la Guardia Civil para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo en la ejecución de la presente orden ministerial; y en especial, las relativas a:

- a) Dictar instrucciones para la publicación y solicitud de vacantes.
- b) Diseñar la estructura y contenido de los puestos orgánicos, y aprobar las relaciones de puestos orgánicos de las unidades.
- c) Elaborar y publicar las fichas de referencia que rigen la provisión de destinos por concurso de méritos.
- d) Impartir las instrucciones específicas que se precisen para el nombramiento de comisiones de servicio y, en general, para las ocupaciones temporales de puestos de trabajo.
- e) Determinar la incompatibilidad de las limitaciones por insuficiencia de condiciones psicofísicas para la ocupación de los puestos orgánicos.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

Esta orden ministerial entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

## ANEXO I

### PROCEDIMIENTO PARA LA VALORACIÓN DE LOS MÉRITOS PROFESIONALES Y CÁLCULO DE LA PUNTUACIÓN FINAL EN LA PROVISIÓN DE DESTINOS POR CONCURSO DE MÉRITOS

#### 1. NORMALIZACIÓN DE PUNTUACIONES.

La puntuación absoluta obtenida por el concursante en cada uno de los méritos profesionales de carácter general o específico, según se describen en los artículos 21 y 22, respectivamente, que sean considerados en un concurso, será normalizada mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

$$P_{n\mu} = \frac{p_{\mu}}{U_{\mu}}$$

$P_{n\mu}$  Puntuación normalizada de cada mérito profesional.

$p_{\mu}$  Puntuación absoluta obtenida por el concursante en cada mérito profesional, donde para  $p_{\mu} > U_{\mu}$ ,  $p_{\mu} = U_{\mu}$

$U_{\mu}$  Umbral de normalización aplicable a cada mérito profesional, según la ficha de referencia.

El umbral de normalización establece la puntuación absoluta máxima que se toma como referencia para valorar cada mérito. De este modo, y con arreglo a la fórmula prevista, el concursante que obtenga en la valoración de un mérito una puntuación absoluta que alcance o supere el valor del umbral de normalización, tendrá una puntuación normalizada de 1 punto.

El Director General de la Guardia Civil determinará el valor de los umbrales de normalización aplicables a cada uno de los méritos profesionales en las fichas de referencia, fijando los percentiles por debajo de las puntuaciones absolutas máximas obtenidas por los concursantes en la provisión de destinos por concurso de méritos desde la entrada en vigor de la Orden INT/1176/2013, de 25 de junio, por la que se establecen las normas específicas para la clasificación y provisión de destinos en el Cuerpo de la Guardia Civil. Los valores resultantes de los citados umbrales se especificarán para cada mérito en la ficha de referencia correspondiente. Estos umbrales deberán actualizarse cada cinco años, a partir de la entrada en vigor de esta orden ministerial, de acuerdo con la evolución de las puntuaciones máximas de los concursantes, sobre las que estos umbrales se establecen.

#### 2. APLICACIÓN DEL BAREMO DE PONDERACIÓN A LOS MÉRITOS.

Una vez obtenida la puntuación normalizada de cada mérito, se someterá a ponderación aplicándole el factor que figure en la ficha de referencia, conforme al baremo establecido para la misma, mediante la fórmula:

$$P_{p\mu} = F_{\mu} \times P_{n\mu}$$

$P_{p\mu}$  Puntuación ponderada de cada mérito profesional.

$F_{\mu}$  Factor de ponderación aplicable a cada mérito profesional (baremo).

### 3. PUNTUACIÓN FINAL DE LOS MÉRITOS Y CIRCUNSTANCIAS DE CADA CONCURSANTE.

La puntuación final obtenida por cada concursante para la provisión de un destino se obtendrá de la suma de las puntuaciones ponderadas de cada uno de los méritos profesionales valorados, a lo que se sumará o restará la puntuación correspondiente a las circunstancias personales que intervengan en el concurso.

El resultado de la puntuación final de cada concursante, con un máximo de 100 puntos en el conjunto de todos los méritos profesionales, determinará el orden de prelación para la asignación del destino; debiendo, además, cumplir con el requisito de superar el umbral mínimo de competencia en los méritos profesionales de carácter específico, de acuerdo con lo previsto en el artículo 20.2, si así se establece en la ficha de referencia.

La cifra resultante de cada puntuación final contendrá tantos decimales como resulten necesarios para determinar el citado orden de prelación de los concursantes.

La puntuación final de cada concursante vendrá determinada por la aplicación de la fórmula que se reproduce a continuación:

$$P_{final} = \sum_{\mu=1}^{10} (F_{\mu} \times P_{n\mu}) + pc_1 + pc_3 - pc_2$$

Donde la suma de los factores de ponderación es:

$$\sum_{\mu=1}^{10} F_{\mu} = 100$$

$P_{final}$	<i>Puntuación final de cada concursante</i>
$pc_1$	<i>Puntuación de la circunstancia descrita en el artículo 23.a)</i>
$pc_2$	<i>Puntuación negativa de la circunstancia descrita en el artículo 23.b)</i>
$pc_3$	<i>Puntuación de la circunstancia descrita en el artículo 23.c)</i>

## ANEXO II

**CUADRO DE LIMITACIONES PARA LA OCUPACIÓN DE DESTINOS POR  
INSUFICIENCIA DE CONDICIONES PSICOFÍSICAS**

Las limitaciones apreciadas por los órganos de evaluación que se constituyan para determinar la insuficiencia de condiciones psicofísicas de los guardias civiles, serán identificadas de acuerdo con la clasificación prevista en este anexo, a los solos efectos de limitar la ocupación y provisión de aquellos destinos o puestos de trabajo para los que fueran incompatibles, de acuerdo con sus características.

CATEGORÍA		SUBCATEGORÍA	OBSERVACIONES - PATOLOGÍAS DE ORIGEN MAS FRECUENTES/OBSERVACIONES
I	SENSORIALES	A. VISUALES	AFECTAN A LOS ORGANOS DE LOS SENTIDOS Y SUPONEN UN MENOSCABO LEVE EN LA CAPACIDAD FÍSICA GENERAL DEL AFECTADO
		B. AUDITIVAS	
II	ENDOCRINO-HORMONAL	A. TURNICIDAD/NOCTURNIDAD	SUPONEN RESTRICCIONES EN LA PRESTACION DE TURNOS, PERO NO EN LA CAPACIDAD PSICOFÍSICA DEL INDIVIDUO (DIABETES)
		B. SEGUIMIENTO HORARIO REGULAR DE COMIDAS	
III	APARATO LOCOMOTOR O SISTEMA MUSCULO-ESQUELÉTICO	A. MANIPULACIÓN DE CARGAS	AFECTAN AL SISTEMA MUSCULOESQUELÉTICO Y SUPONEN UNA LEVE MERMA EN LA CAPACIDAD OPERATIVA DEL INDIVIDUO. HERNIAS DISCALES, CONDOMALACIAS ROTULIANAS, FRACTURAS Y LESIONES OSTEOMUSCULARES CON LIMITACIONES FUNCIONALES PERMANENTES.
		B. MARCHAS, BIPEDESTACIÓN PROLONGADA	
		C. CONDUCCIÓN PROLONGADA	
IV	CARDIOLÓGICAS	A. ESFUERZO FISICO INTENSO	CARDIOPATÍA ISQUÉMICA (INFARTOS, ANGINAS)
V	PSICOVULNERABILIDAD	A. USO DE ARMAS Y CONDUCCIÓN	TRASTORNOS DE ORIGEN PSIQUIÁTRICO QUE SUPONGAN UNA LIMITACIÓN PARA EL MANEJO DE MEDIOS O MATERIAL POTENCIALMENTE PELIGROSO. TRASTORNOS Y RASGOS ANÓMALOS DE PERSONALIDAD
		B. USO DE ARMAS, CONDUCCIÓN Y FUNCIONES DE MANDO	
VI	NEURO-PSICOVULNERABILIDAD	A. USO DE ARMAS Y CONDUCCIÓN	NEUROPATOLOGÍAS (EPILEPSIA. SINDROME SAOS)
		B. TURNICIDAD/NOCTURNIDAD	
VII	PLURIPATOLOGÍAS		OTRAS LIMITACIONES NO ESPECIFICADAS EN CATEGORÍAS ANTERIORES, O COMO CONSECUENCIA DE LA AFECTACIÓN DE VARIOS APARATOS O SISTEMAS (MISCELANEA)