



MINISTERIO
DEL INTERIOR

Dirección General
de la Guardia Civil



FAQ

Evaluaciones para el ascenso

Te informamos

Núm. 8/2019

(PÁGINA INTENCIONADAMENTE EN BLANCO)

INDICE

ZONAS DE ESCALAFÓN	4
¿Cómo y cuándo se publican las zonas de escalafón?.....	4
¿Cómo sé si estoy incluido en la evaluación para el ascenso?.....	5
No estoy de acuerdo con la determinación de la zona de escalafón ¿Qué puedo hacer?	6
RENUNCIAS A LA EVALUACIÓN.....	7
¿Cómo sabré que comienza el periodo de renuncias? ¿Cómo me avisan de ello?	7
En caso que quiera renunciar, ¿cuándo y cómo tengo que cursar la solicitud?	8
¿Cuántas veces puedo renunciar a la evaluación para el ascenso sin consecuencias definitivas?	8
¿En qué casos mi renuncia no computa a efectos de alcanzar el número máximo de renuncias previstas?	9
Cursé mi deseo de renunciar, pero posteriormente deseo ser evaluado ¿puedo rectificar mi decisión?	9
Inicialmente quise ser evaluado, pero ahora quiero renunciar ¿puedo rectificar mi decisión?	
¿Puedo renunciar una vez concluido el plazo para ello?	10
LA HOJA DE SERVICIO	11
¿Qué se anota en la hoja de servicio?.....	11
¿Cómo puedo conocer lo que figura anotado en mi hoja de servicio?.....	12
¿Qué puedo hacer para corregir lo que tengo anotado en la hoja de servicio, o para incluir nueva información? ¿Tengo que esperar a ser evaluado?.....	12
EL EXPEDIENTE ACADÉMICO.....	14
¿Cómo puedo corregir lo que tengo anotado, o incluir nueva información en el expediente académico? ¿Tengo que esperar a ser evaluado?.....	14
¿Todo lo que esté anotado en el expediente académico será valorado en la evaluación?	15
EL NUEVO SISTEMA DE EVALUACIONES	17
¿Qué son los umbrales?	17
¿Cuándo conoceré el valor de los umbrales que se van a aplicar?.....	17
¿Existe algún tipo de evaluación “subjetiva”?	18
¿Cuándo será finalmente considerada mi evaluación, a efectos de alcanzar el número máximo previsto?	19
VALORACIÓN DE MÉRITOS Y APTITUDES.....	20
• Los informes personales (IPECGUCI,s).....	20
¿Cuántos IPECGUCI,s se me valorarán?	20
¿Qué ocurre si años atrás no he tenido algún/algunos IPECGUCI,s?	20
¿Puedo pedir que no se tenga en cuenta o que se anule algún IPECGUCI de los que constan en mi historial?	20

¿Qué ocurre si mi IPECGUCI se ha incorporado al sistema fuera de plazo previsto de valoración de méritos?	21
• Condecoraciones	21
¿Por qué no me han puntuado todas mis condecoraciones?	21
• Destinos, comisiones de servicio, adscripciones temporales (AT) y sucesiones de mando (SM)	22
¿Cómo puedo saber qué destinos, comisiones, adscripciones o sucesiones de mando he tenido?	22
¿Cómo puedo saber los puntos que corresponden a cada uno de mis destinos o comisiones?	23
¿Son baremables mis comisiones de servicio?	24
¿Cuándo tengo que actualizar mis destinos, comisiones y demás méritos vinculados a la ocupación de puestos de trabajo?	25
¿Cómo se valora mi destino mientras estaba realizando un curso? ¿Y mientras participaba en una misión internacional?	25
¿Me cuenta el tiempo que estaba en una situación distinta a activo (excedencia, etc.)?	25
¿Por qué no me tienen en cuenta las funciones que he desempeñado en un destino?	26
¿Cómo se valora un destino, si su denominación no figura expresamente en el anexo de valoración de puestos?	27
¿Cómo se valoran los destinos que he tenido fuera del Cuerpo? ¿Qué ocurre si he ocupado puestos de trabajo fuera del Cuerpo con un nivel de complemento de destino mayor que el que corresponde a mi empleo?	27
• Cursos en el ámbito de la Guardia Civil (perfeccionamiento)	28
¿Se valorará cualquier curso o jornada que haya cursado dentro de la Guardia Civil?	28
Si tengo un curso anotado en mi expediente académico, ¿por qué no se valora en la evaluación?	29
¿Cómo puedo saber qué cursos o títulos tengo anotados en el expediente académico?	29
¿Cómo puedo saber cuántos puntos tiene un curso?	29
• Títulos civiles	30
¿Se valorará cualquier título que haga fuera del Cuerpo?	30
¿Si tengo dos títulos, por qué no me los puntúan de la misma manera?	30
• Idiomas	31
Si tengo un perfil SLP y también tengo un nivel del MCERL (B2, C1, etc), ¿qué se me valorará? ¿Se puntúan igual todos los idiomas?	31
¿Se puntúan igual todos los idiomas?	31
OTROS	33
¿Hasta qué fecha se tienen en cuenta los méritos?	33
No estoy de acuerdo con la valoración que la SEPEC me ha trasladado. ¿Qué puedo hacer?	34
No estoy de acuerdo con el resultado final de la evaluación. ¿Qué puedo hacer?	34

ZONAS DE ESCALAFÓN

¿Cómo y cuándo se publican las zonas de escalafón?

Con antelación suficiente al comienzo de cada ciclo de ascensos, se publica en el Boletín Oficial de la Guardia Civil (BOGC) una Resolución del Director General por la que se concreta la **zona de escalafón PROVISIONAL**, en la que se delimitan algunos datos esenciales, como los siguientes:

- Las **vacantes previstas** que se darán para el ascenso **en el siguiente ciclo**. Este cálculo parte de analizar las vacantes que con total seguridad se van a producir en el siguiente ciclo, por pases ciertos a reserva; al que se suma un número aproximado de las que se pueden producir, bien por hechos que pueden ocurrir sin fecha determinada (ascensos a oficial general), o por vicisitudes que, estadísticamente, se vienen produciendo de forma variable todos los años (fallecimientos, pases a servicios especiales o excedencias, continuación en servicio activo, etc.). A este resultado, se restan las que deban amortizarse.
- Por lo tanto, **el cálculo de vacantes** que se recoge en esta resolución, necesariamente, **es aproximado**, aunque se trata de predecir de la mejor forma posible, sobre la base de la experiencia de los últimos años.
- La **relación de evaluados por cada vacante** prevista. Este índice determina el nivel de competitividad de la evaluación, es decir, cuántos evaluados compiten por cada vacante para el ascenso. El número de vacantes multiplicado por este coeficiente, determina el número de personas que serán finalmente evaluadas.
- Los **excluidos o excluidos temporales**; se relaciona al personal que, por distintos motivos, no participará en el proceso de la evaluación para el ascenso.
- Las **zonas de escalafón provisional**. Se trata de identificar a los potenciales candidatos para ser evaluados; generalmente, se trata de seleccionar a un número mucho mayor del necesario, ya que entre los identificados en la zona provisional se dará la opción de renunciar a la evaluación. Por lo tanto, **sólo el personal que figure incluido en la zona provisional podrá ser finalmente evaluado**; por el contrario, **no todo el personal incluido en esta zona logrará ser evaluado, ya que dependerá de las renuncias que se cursen**.

Es muy importante recordar que **la posibilidad de renunciar a la evaluación se brinda a quienes están incluidos en la zona de escalafón provisional, y que el plazo para hacerlo comienza, generalmente, a partir del día siguiente a su publicación en el BOGC**.

Tras la publicación de la zona provisional, y una vez se han tramitado las renuncias a la evaluación para el ascenso (15 días hábiles), se vuelve a publicar una nueva

resolución del DGGC, conteniendo las zonas de escalafón **DEFINITIVAS**, donde podrá actualizarse la previsión de vacantes, y figuran quiénes serán finalmente evaluados.

En virtud de todo ello, y de forma muy esquemática, pudiera concluirse que:



*“La zona PROVISIONAL se centra en determinar **cuántos** (nº) serán evaluados y quiénes pueden **renunciar**”*

*“La zona DEFINITIVA especifica **quiénes** serán evaluados”*

- *Ejemplo de una resolución que determina una zona de escalafón provisional:*

http://www.intranet.gc/web/web/es/publicaciones/boletines/bogc/BOGC_2019/Galeria_Documentos_BOGC_2019/15/BOGC-S2-2019-15-01500.pdf

- *Ejemplo de una resolución que determina una zona de escalafón definitiva:*

http://www.intranet.gc/web/web/es/publicaciones/boletines/bogc/BOGC_2019/Galeria_Documentos_BOGC_2019/21/BOGC-S2-2019-21-02210.pdf



*Sólo el personal que figure incluido en la **zona provisional** podrá ser finalmente evaluado*

*No todo el personal incluido en la **zona provisional** logrará ser evaluado, ya que dependerá de las renuncias que se cursen*

¿Cómo sé si estoy incluido en la evaluación para el ascenso?

La determinación de quiénes serán los evaluados se especifica en la zona de escalafón **definitiva** (con nombre y apellidos). Como antes se señalaba, este personal debió aparecer previamente en los tramos de escalafón correspondientes a las zonas provisionales; en caso de no haber ejercido el derecho de renuncia, y en función de las renuncias que haya solicitado el personal incluido en la zona provisional, se identificará a los finalmente evaluados.

- *Revisa el documento “Te informamos nº 4/2019”, sobre la nueva normativa de evaluaciones.*

http://www.intranet.gc/web/web/documentos/comunicados/Comunicados_2019/04_2019_comunicando.pdf

No estoy de acuerdo con la determinación de la zona de escalafón ¿Qué puedo hacer?

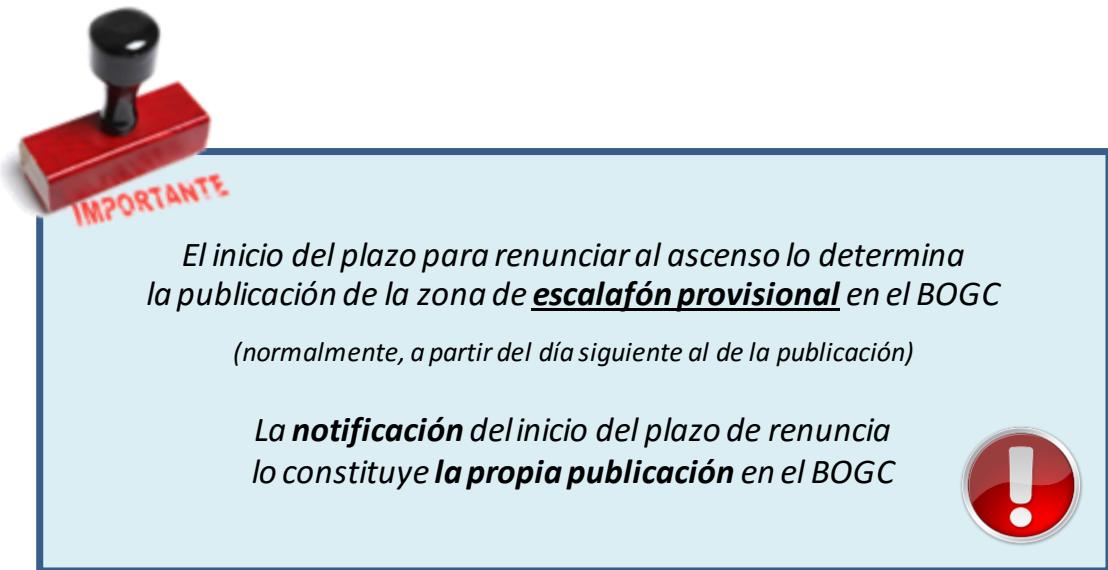
La determinación de las zonas provisionales y definitivas se lleva a cabo mediante resoluciones del Director General de la Guardia Civil. En caso de apreciar alguna disconformidad en torno al cálculo de vacantes previstas, la relación evaluados-vacantes, exclusiones o la propia determinación de las zonas, únicamente cabe **recurso de alzada ante el titular del Ministerio de Defensa**, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. En cualquier caso, como es habitual, el procedimiento y los plazos se especifican en la propia resolución.

RENUNCIAS A LA EVALUACIÓN

¿Cómo sabré que comienza el periodo de renuncias? ¿Cómo me avisan de ello?

El momento que habilita la posibilidad de ejercer el derecho a renunciar a la evaluación para el ascenso, queda determinado por **la publicación en el BOGC de la Resolución del DGGC que establece las zonas de escalafón provisional**. Será esta resolución la que concrete el inicio del plazo, normalmente comienza el día siguiente al de su publicación; además, esta resolución identifica el personal que puede hacer uso del mismo, a través de la concreción de una zona de escalafón (mediante números de escalafón general referidos a una fecha concreta).

Aunque en el pasado se han utilizado sistemas para advertir a los afectados de que pueden hacer uso del derecho a la renuncia, cabe señalar que **será la publicación en el BOGC la que constituye el elemento esencial de notificación**. Será conveniente, por tanto, que el personal que se encuentre próximo al ascenso esté pendiente de estas publicaciones, que suelen publicarse en el apartado de “Evaluaciones y clasificaciones” del BOGC.



En cualquier caso, se insiste en que **el procedimiento de notificación oficial será la publicación de la resolución en el Boletín Oficial de la Guardia Civil**.

En caso que quiera renunciar, ¿cuándo y cómo tengo que cursar la solicitud?

Si está incluido en la zona de escalafón provisional y no figura entre los excluidos, puede hacer uso de su derecho a la renuncia a través del aplicativo específico de la Intranet corporativa, concretamente donde se especifica a continuación.

Una vez concluido el plazo para renunciar, ya no podrá hacerlo.

¿Cuántas veces puedo renunciar a la evaluación para el ascenso sin consecuencias definitivas?

Se podrá renunciar a la evaluación para el ascenso a un mismo empleo hasta en cuatro ciclos. Quienes renuncien en una quinta ocasión, permanecerán en su empleo hasta su pase a la situación de reserva¹.

Por tanto, **la quinta renuncia a ser evaluado al mismo empleo será definitiva**.

¿Hasta cuándo es efectiva mi renuncia? ¿Por qué tengo que hacerlo año tras año?

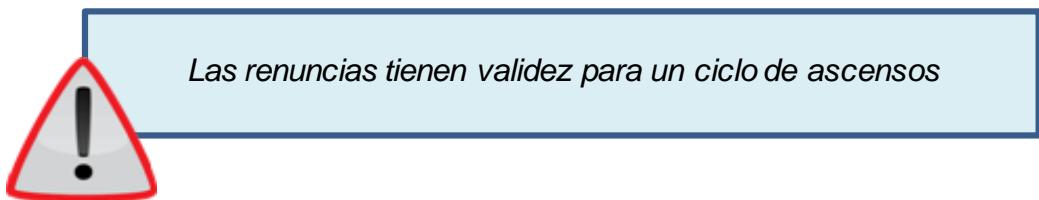
Es importante recordar que la renuncia muestra el deseo de no ser evaluado, y cada evaluación es efectiva para un ciclo de ascensos². Por lo tanto, **una renuncia es efectiva para un ciclo de ascensos. Terminado el ciclo de ascensos para el que se haya cursado una renuncia, ésta dejará de surtir efectos**; de cara a la

¹ Artículo 66.4 de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre; artículo 30.2 del RD 512/2017, de 22 de mayo.

² Lo normal es que el ciclo de ascensos sea del 1 de julio, al 30 de junio del año siguiente.

preparación del ciclo siguiente, se volverá a abrir un nuevo plazo para renunciar en el siguiente ciclo.

En este sentido, uno de los aspectos que mayor atención requiere es conocer cuándo acaban prematuramente los ciclos de ascensos. Esto puede ocurrir cuando a lo largo del ciclo no se dispone de más personal evaluado que pueda ascender para las vacantes de ascenso que aún existen; en estos casos, se da por concluido el ciclo de ascensos (antes de su fecha natural, esto es, antes del 30 de junio) y se adelanta el inicio del ciclo siguiente. No están previstas las conocidas como “evaluaciones extraordinarias para el ascenso”.



¿En qué casos mi renuncia no computa a efectos de alcanzar el número máximo de renuncias previstas?

La renuncia a la evaluación de las guardias civiles motivada por encontrarse en periodo de embarazo, parto o posparto, acreditado mediante informe médico; o por hacer uso del permiso de lactancia de un hijo menor de doce meses, no será tenida en cuenta para el cómputo máximo establecido³.

Igualmente, al personal que renuncie y finalmente no sea evaluado al quedar fuera de la zona definitiva, no se le tendrá en cuenta esta renuncia; dicho de otro modo, a aquellos que sean más modernos en el escalafón que el último incluido en la zona definitiva, no se le contabilizará la renuncia que hubiera cursado.

Cursé mi deseo de renunciar, pero posteriormente deseo ser evaluado ¿puedo rectificar mi decisión?

Si ha renunciado y quiere dejar sin efecto su renuncia, deberá cancelarla **antes de que finalice el plazo**. Como ocurre en otros procesos, como los de solicitud de vacantes, una vez concluido el plazo para renunciar, no podrá anular una solicitud.

³ Artículo 30.3 del Real Decreto 512/2017, de 22 de mayo.

Inicialmente quise ser evaluado, pero ahora quiero renunciar ¿puedo rectificar mi decisión? ¿Puedo renunciar una vez concluido el plazo para ello?

Como se ha dicho anteriormente, una vez concluido el plazo para renunciar a la evaluación no se pueden cursar nuevas solicitudes, ni modificar las cursadas.

Aunque se es consciente de la trascendencia de esta decisión, hay que tener en cuenta que este proceso desencadena otros posteriores, y que afecta a un colectivo muy importante de guardias civiles. La sujeción al plazo de renuncia a la evaluación para el ascenso, como ocurre en otros ámbitos profesionales, es insoslayable, ya que alterar este plazo, o extenderlo más allá del inicialmente previsto, produciría un retraso en las evaluaciones y en los ascensos; además, si se cursaran nuevas renuncias, implicaría incluir en la zona de evaluación a terceras personas, que pudieran verse afectadas por esta modificación de plazos.

Por todo ello, **el plazo para ejercer el derecho de renuncia tendrá un carácter improrrogable**.

En resumen, una vez concluido el plazo estipulado (15 días hábiles), sin haber ejercitado su derecho a renunciar, ya no podrá hacerlo posteriormente; y de resultar finalmente incluido en la zona de escalafón definitiva, entrará en el proceso de evaluación para el ascenso.



Una vez concluido el plazo para renunciar a la evaluación no se pueden cursar nuevas solicitudes, ni modificar las cursadas

LA HOJA DE SERVICIOS

¿Qué se anota en la hoja de servicio?

La hoja de servicio (HS), que forma parte del historial profesional individual⁴, está regulada por la **Orden PRE/280/2016, de 3 de marzo**, por la que se establece el modelo y las normas reguladoras de la hoja de servicios del personal de la Guardia Civil; **en esta disposición podrá encontrar qué datos figuran en ella, y los trámites para solicitar anotaciones**.

La HS contiene buena parte del desarrollo profesional de los guardias civiles, si bien, nos ocuparemos de aquellas anotaciones que inciden, en mayor medida, en los procesos de evaluación.

Lo primero que hay que tener presente es que en la evaluación para el ascenso sólo se valorará lo que obre en la HS (o en el conjunto del historial profesional), si bien, no todas las vicisitudes que allí figuren anotadas, deberán ser valoradas⁵.

Los procesos de evaluación para el ascenso recogen la información contenida en la HS, fundamentalmente, para la valoración vinculada a la ocupación de puestos de trabajo (destinos, comisiones de servicio, adscripciones temporales y sucesiones de mando⁶), situaciones administrativas, sanciones disciplinarias y penas, y condecoraciones. Estos datos tienen un reflejo directo y concreto en la evaluación, ya que suman o detraen puntos automáticamente.

Además de estos datos, también se pueden anotar en la HS otras vicisitudes o manifestaciones de orden cultural y deportivo, **a través de un procedimiento y condiciones concretas**⁷; estos datos no tienen un reflejo directo sobre la evaluación, es decir, no se convierten automáticamente en puntos, sino que son puestos a disposición de los vocales del órgano de evaluación para que los valore, en su caso, y en la medida que lo crea procedente, mediante el procedimiento del estudio de detalle

⁴ Artículo 53 de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre. Historial profesional. Las vicisitudes profesionales del guardia civil quedarán reflejadas en su historial profesional individual, de uso confidencial, que constará de los siguientes documentos: a) Hoja de servicios, b) Colección de informes personales (IPECGUCI), c) Expediente académico, d) Expediente de aptitud psicofísica.

⁵ Esta consideración está referida a una valoración “directa”, esto es, mediante la suma o resta de puntos sobre la calificación provisional: Existen otros datos o informes que, aunque no figuren en la HS, el órgano de evaluación puede considerar a la hora de realizar el estudio de detalle (art. 24.2 de la Orden PCI/346/2019, de 25 de marzo).

⁶ En el caso de las sucesiones de mando, únicamente las nombradas a partir del 01/01/2016

⁷ Apartados 3 y 4 del Anexo I de la Orden PRE/280/2016, de 3 de marzo, modificada por la Orden PCI/361/2019, de 20 de marzo, por la que se establece el modelo y las normas reguladoras del expediente académico del personal de la Guardia Civil.

(antigua valoración subjetiva), por lo que su alcance concreto en la evaluación es limitado, variable e impredecible.

Es muy importante señalar que los datos que deben incorporarse a la HS, tienen **procedimientos, requisitos y plazos de resolución específicos para su anotación y/o rectificación**, regulados por las disposiciones anteriormente mencionadas y por la Ley 39/2015 del procedimiento administrativo común, por tanto, **no están supeditados a los procesos de evaluación**; es decir, **el procedimiento para incorporar información a la HS no pasa por esperar a ser evaluado y presentar alegaciones, por lo que resulta muy conveniente adelantar la posible actualización de la HS, y no esperar a que la SEPEC traslade el resultado de la calificación preliminar**. Y ello porque, en primer lugar, se valoran méritos que se hayan incorporado a la HS antes del 31 de diciembre del año previo a la evaluación⁸; y en segundo lugar, porque el procedimiento de anotación o rectificación de datos obrantes en la HS, como prevé su normativa, está sujeta a los plazos propios del procedimiento administrativo común (3 meses), que puede superar los previstos para el trámite de alegaciones tras la calificación preliminar (15 días).

¿Cómo puedo conocer lo que figura anotado en mi hoja de servicio?

El contenido de la HS se pone a disposición de todo guardia civil a través de la aplicación “Mi Gestión Profesional” (MGP) de la Intranet corporativa⁹, donde se vuelcan las vicisitudes profesionales y personales que afectan al proceso de evaluación. Aquí pueden comprobarse los destinos, comisiones de servicio, sucesiones de mando, adscripciones temporales, recompensas, etc., que, de estar correctamente anotadas, deberían volcarse en los procesos de evaluación.

Si en el proceso de evaluación se detecta algún error respecto a lo que figura en la HS (y que, por tanto, veo en MGP), se deberá comunicar a la SEPEC en el trámite de alegaciones que se abre al notificar la calificación preliminar, a través de un correo electrónico que facilita la SEPEC en ese momento. Este hecho no debe confundirse con pretender incorporar una nueva vicisitud a la HS para que sea valorada en la evaluación, ya que este proceso tiene una tramitación distinta, como se explica posteriormente.

¿Qué puedo hacer para corregir lo que tengo anotado en la hoja de servicio, o para incluir nueva información? ¿Tengo que esperar a ser evaluado?

La anotación de vicisitudes en la HS puede hacerse de oficio (por parte de la Administración), o a instancia del interesado¹⁰. Toda aquella información que se

⁸ Se trata de la previsión general, si bien tiene excepciones, como los cursos de capacitación o los delitos o faltas disciplinarias.

⁹ Artículo 6 de la Orden PRE/280/2016, de 3 de marzo.

¹⁰ Artículo 8 de la Orden PRE/280/2016, de 3 de marzo.

publica en el BOD o en el BOGC es incluida por la Sección 4^a del Servicio de Recursos Humanos en la HS, directamente. No obstante, existen otras vicisitudes profesionales que no tienen el respaldo de un boletín oficial; en estos casos, las Unidades de destino o el propio interesado, **pueden solicitar su anotación mediante instancia por conducto de su unidad** al Servicio de Recursos Humanos de la Jefatura de Personal, acompañados de un informe con el parecer del Jefe de Comandancia o unidad de entidad similar.

Es muy conveniente no esperar al momento de la evaluación para incorporar datos a la HS o modificar los que figuran anotados, ya que es habitual que en estas solicitudes se genere un tráfico de correos entre la Sección 4^a del SRRHH (responsable de la anotación o la modificación) y los interesados o sus unidades, al objeto de incorporar documentación o subsanar ciertas deficiencias¹¹. Hay que recordar una vez más que, como en otros trámites administrativos, este procedimiento está sujeto a unos plazos tasados y diferentes de los vinculados al proceso de evaluación para el ascenso.

¹¹ Es frecuente, por ejemplo, que en la solicitud de anotación de sucesiones de mando, se interesen nuevos informes de Jefes de Unidad que acrediten esta circunstancia; del mismo modo, es frecuente solicitar la anotación de publicaciones de las que es autor o coautor, sin aportar la previa y preceptiva autorización del Mando de Personal, lo que retrasa el trámite de la posible anotación.

EL EXPEDIENTE ACADÉMICO

¿Cómo puedo corregir lo que tengo anotado, o incluir nueva información en el expediente académico? ¿Tengo que esperar a ser evaluado?

Como ocurre con la Hoja de Servicio, el Expediente Académico (EA) forma parte del historial profesional de los guardias civiles, y se rige por su normativa específica, en este caso, por la **Orden PCI/361/2019, de 20 de marzo**, por la que se establece el modelo y las normas reguladoras del expediente académico del personal de la Guardia Civil.

Las anotaciones en el expediente académico podrán realizarse de oficio, o a petición del interesado. En concreto, **se realizarán de oficio** por la Jefatura de Enseñanza:

- Actividades formativas cursadas en el **sistema de enseñanza de la Guardia Civil**, así como otras organizadas o promovidas por la misma¹², incluyendo las pertinentes calificaciones académicas, en su caso.
- Títulos y niveles de conocimiento acreditados en **idiomas** extranjeros considerados de interés para la Guardia Civil por el Ministerio de Defensa o la Guardia Civil, o por Escuelas Oficiales de Idiomas y de lenguas cooficiales españolas, por otros organismos oficiales con competencia en esta materia, siempre que las mismas sean publicadas en el BOD o el BOGC, o se hayan obtenido con la superación de los correspondientes planes de estudios en la enseñanza de formación para la incorporación a las distintas escalas del Cuerpo.
- **Títulos o estudios oficiales del sistema educativo español** que se hayan obtenido con la superación de los correspondientes planes de estudios en el sistema de enseñanza de la Guardia Civil, o hayan sido exigidos para la incorporación a las diferentes escalas.

Se realizarán, **a petición del interesado**, mediante el procedimiento establecido en el artículo 11 de la Orden PCI/361/2019, de 20 de marzo, las siguientes anotaciones:

¹²A este respecto se entiende que una actividad formativa ha sido **organizada** por la Guardia Civil aquella incluida en el Registro de Centros, Cursos y Títulos de la Guardia Civil (RECECUT-GC). Se entiende que una actividad formativa ha sido **promovida** por la Guardia Civil cuando aquella actividad formativa que, derivada de la colaboración o el acuerdo entre la Dirección General de la Guardia Civil, el Mando de Personal o la Jefatura de Enseñanza con otras instituciones públicas o privadas y no estando recogida en el RECECUT-GC; es **gestionada** por alguna unidad de la Guardia Civil de nivel Jefatura o superior, asistiendo el alumnado de la Guardia Civil con cargo a la jornada de servicio y contando con la aprobación previa a la realización de la actividad formativa del jefe de la Jefatura de Enseñanza.

- Títulos y niveles de conocimiento acreditados en **idiomas** extranjeros considerados de interés para la Guardia Civil por el Ministerio de Defensa o la Guardia Civil, o por Escuelas Oficiales de Idiomas y de lenguas cooficiales españolas, por otros organismos oficiales con competencia en esta materia, que no se hayan publicado en el BOD ni en el BOGC, ni obtenido con la superación de los correspondientes planes de estudios en la enseñanza de formación para la incorporación a las distintas escalas del Cuerpo.
- Títulos o estudios oficiales del **sistema educativo español** que el interesado acredite mediante instancia al Jefe de la Jefatura de Enseñanza, incluyendo los declarados equivalentes u homologados por el Departamento competente. Se anotarán directamente los títulos oficiales y los títulos no oficiales que previamente deben ser declarados de interés para la Guardia Civil por la Junta de Valoración de Actividades Formativas.
- Títulos y estudios impartidos por los **órganos competentes de las Administraciones Públicas**, así como los **certificados de profesionalidad**.
- Cualquier otro título o actividad formativa que hayan sido declaradas de interés por la Junta de Valoración de Actividades Formativas.

El contenido del Expediente Académico está disponible para todos los guardias civiles, a través de la aplicación MGP de la Intranet corporativa, por ello, para solicitar la anotación o rectificación de su contenido, **no se debe esperar a ser evaluado, siendo conveniente hacerlo con la máxima antelación posible**, al objeto de que cuando se realice la evaluación, estén debidamente anotados todos los títulos o estudios susceptibles de ser valorados.

¿Todo lo que esté anotado en el expediente académico será valorado en la evaluación?

El expediente académico se divide en varios repositorios de información¹³ (registros), y no todos ellos despliegan los mismos efectos sobre los procesos de evaluación. En relación a las evaluaciones para el ascenso, señalaremos algunos de los más relevantes:

- Registro n.º 3. Enseñanza de perfeccionamiento. Se divide, a su vez en:
 - Cursos de capacitación
 - Cursos de especialización
 - Actividades formativas de formación continua (*no puntúan*).
- Registro n.º 4. Enseñanza de altos estudios profesionales
- Registro n.º 6. Enseñanzas del sistema educativo español, donde se anotan títulos obtenidos y estudios realizados en el sistema educativo español y en otros centros. En cuanto a las enseñanzas universitarias, sólo se anotarán los

¹³ Artículo 6 de la Orden PCI/361/2019, de 20 de marzo; coincide con la estructura señalada en el artículo 49 del Real Decreto 131/2018, de 16 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de ordenación de la enseñanza en la Guardia Civil.

títulos universitarios de carácter oficial recogidos en el Registro de Universidades, Centros y Títulos (RUCT), así como aquéllos no oficiales que sean declarados de interés.

Uno de los hechos que mayor confusión genera es, precisamente, que no todo lo que se anota en el EA tiene una repercusión directa sobre la evaluación; es decir, no todas las acciones formativas y títulos que están anotados suman puntos en la calificación preliminar.

Claro ejemplo de ello son las actividades formativas que, aunque se imparten dentro del sistema de perfeccionamiento de la Guardia Civil, corresponden a **formación continua**, y no tienen una valoración directa en las evaluaciones (ocurre en el caso de jornadas, seminarios y determinados cursos que no se incluyen en los de especialización).

En cuanto a la evaluación de las titulaciones del sistema educativo español, se valorará, independientemente, el nivel académico y las titulaciones que se posean. No se valorarán las titulaciones no oficiales del sistema educativo español (máster propio, cursos de experto universitario, etc.), con independencia de su declaración de interés por parte de la Junta, en su caso.

EL NUEVO SISTEMA DE EVALUACIONES

¿Qué son los umbrales?

Para realizar una evaluación en la que se valoren méritos y aptitudes, necesariamente hay que establecer un sistema de referencia, es decir, una forma para comparar los méritos de un evaluado entre los de un conjunto, para poder clasificarlos por orden de prelación¹⁴. Además, las vicisitudes que se tienen en cuenta se computan de forma distinta, con magnitudes que, en ocasiones, son difícilmente comparables¹⁵. Por estos motivos, es necesario adoptar un sistema de **normalización**, en este caso, basado en umbrales.

Los umbrales son **valores que sirven de referencia**, y que parten de observar los méritos del personal del mismo empleo y escala que ha sido evaluado en los últimos 4 años. Así, se obtiene, para cada mérito, un valor de referencia superior y otro inferior. Los umbrales se fijan, generalmente, a través de percentiles 99 y 1; es decir, el superior tomando un valor al que el 99% del personal evaluado no ha llegado (o lo que es lo mismo, sólo el 1% lo ha superado); y el inferior, con un valor al que sólo el 1% no ha llegado (o que ha superado el 99%).

Con el uso de este sistema de normalización, basado en umbrales calculados con percentiles, se lleva a cabo la comparación de los resultados de cada evaluado respecto al conjunto de evaluados en los cuatro últimos ciclos. Además, los valores de cada mérito se hacen homogéneos con el resto, ya que **todos ellos consigan una puntuación mínima de 10 y máxima de 20 puntos**.

¿Cuándo conoceré el valor de los umbrales que se van a aplicar?

Estos valores de referencia (umbrales) tienen validez para cada ciclo de ascensos, y se publican anualmente en el BOGC, mediante una Resolución del DGGC. En esta resolución puede apreciarse el percentil aplicado y el valor correspondiente¹⁶, y será

¹⁴ La anterior normativa (1999) ponía en referencia los méritos de cada evaluado con aquél que más puntos tenía en la propia evaluación.

¹⁵ Por ejemplo, la valoración de destinos tiene una amplitud de registros que se mueven en torno a varias decenas de puntos, mientras que los IPECGUCIS suelen oscilar entre 5 y 10.

¹⁶ Por ejemplo, para la valoración de RECOMPENSAS para el ascenso a teniente coronel de la Escala de Oficiales, se ha establecido un umbral superior del 97%, al que corresponde un valor de 152,50 puntos (*es decir, el 97% de los comandantes de esa escala que han sido evaluados en los 4 últimos ciclos, están por debajo de los 152,50 puntos en recompensas*). Del mismo modo, el umbral inferior se calcula sobre el percentil 1% al que corresponde un valor de 12 puntos (*sólo el 1% de dichos oficiales están por debajo de 12 puntos*).

publicada antes del inicio del ciclo (a lo largo del primer trimestre de cada año, generalmente).

- *Ejemplo de una resolución que determina los umbrales aplicables en un ciclo de ascensos:*

http://www.intranet.gc/web/web/es/publicaciones/boletines/bogc/BOGC_2019/Galeria_Documentos_BOGC_2019/15/BOGC-S2-2019-15-01499.pdf

¿Existe algún tipo de evaluación “subjetiva”?

La evaluación para el ascenso se divide en dos procesos. En el primero de ellos, se realiza un cálculo automático de los méritos y aptitudes que se definen en la Orden PCI/346/2019, de 25 de marzo, y que cabría considerar como una evaluación “objetiva”, toda vez que valora méritos predefinidos, sobre la base de valores fijos, sin que prevea la participación de ninguna persona. Esta primera valoración automática calcula la **puntuación preliminar**, que ordena a los evaluados en la **clasificación provisional**, y que es comunicada a los evaluados abriendo un plazo de alegaciones de 15 días hábiles.

Tras la resolución de las alegaciones presentadas (que pueden alterar el resultado de la clasificación provisional), el órgano de evaluación lleva a cabo el denominado **estudio de detalle**, en el que analiza el resultado de esa primera clasificación y la documentación¹⁷ de cada uno de los evaluados.

Si como consecuencia del análisis anterior fuera preciso realizar alguna variación en el orden resultante de la clasificación provisional, la Junta de Evaluación podrá modificar la puntuación preliminar con un límite que estará comprendido entre el 15 % y el 30 % de la diferencia de puntuación entre el primer y el último clasificado¹⁸. El procedimiento del que dispone la Junta para alterar el orden de la clasificación provisional es mediante una votación individual¹⁹, considerando la información de que dispone (ver nota a pie anterior), lo que pudiera definirse como una valoración “subjetiva”.

Cabe señalar que no existe, a priori, un criterio que determine la necesidad de modificar el resultado de la clasificación provisional, es decir, no está establecido en qué casos se produce el voto de los vocales y en qué casos no; por lo tanto, esta decisión queda en el ámbito de las deliberaciones de la Junta.

¹⁷ Artículo 24.2 de la Orden PCI/346/2019, de 25 de marzo.

¹⁸ En el ascenso al primer empleo por clasificación, el margen máximo será del 15%; y del 30 % en los sucesivos. En el caso de los ascensos por elección, este límite habrá de ser concretado anualmente. Por ejemplo, en una evaluación para el ascenso a brigada (clasificación), el primer clasificado tiene una puntuación preliminar de 82,67 puntos, y el último clasificado tiene 67,32 puntos. La máxima puntuación que la Junta podrá otorgar a alguno de los evaluados será el 15 % de (82,67 – 67,32), es decir, podrá sumar, como mucho 2,30 puntos (esto ocurrirá si todos los vocales le dan la máxima puntuación posible a un mismo evaluado).

¹⁹ El alcance de la votación de los vocales del órgano de evaluación se concreta en el apartado 5 del anexo de la OG 1/2019, y en su apéndice 4.

En el caso que se decida optar por la votación, se lleva a cabo como se señala en el apéndice 4 del anexo de la OG 1/2019, de forma que **se suma**, a la puntuación preliminar, una cifra proporcional a los votos conseguidos por cada evaluado²⁰.

¿Cuándo será finalmente considerada mi evaluación, a efectos de alcanzar el número máximo de ciclos previsto?

Sólo se considera la evaluación cuando se produzca el ascenso de alguno de los evaluados que tuviera **un número mayor que el del afectado en el escalafón de origen**, es decir, cuando haya conseguido ascender un evaluado más moderno en el momento previo a la evaluación.

El **número máximo de ciclos** en que un guardia civil puede ser evaluado para el ascenso a un mismo empleo por los sistemas de elección y clasificación, es el que se establece a continuación²¹:

a) Ascensos por el sistema de **elección**.

- 1º. Al empleo de general de brigada: 4 ciclos.
- 2º. Al empleo de coronel: 3 ciclos.
- 3º. Al empleo de suboficial mayor: 3 ciclos.
- 4º. Al empleo de cabo mayor: 3 ciclos.

b) Ascensos por el sistema de **clasificación**.

- 1º. Al empleo de teniente coronel: 3 ciclos.
- 2º. Al empleo de comandante: 4 ciclos.
- 3º. Al empleo de subteniente: 3 ciclos.
- 4º. Al empleo de brigada: 4 ciclos.

Este cómputo, comienza a aplicarse **a partir de las evaluaciones para el ciclo 2019-2020 incluido**.

²⁰ El sistema para traducir los votos de la Junta en puntos a sumar a la calificación provisional, se configura en torno a un sistema proporcional. Así, en una junta de ascenso por clasificación, si todos los vocales otorgan la máxima puntuación posible a un mismo evaluado, éste conseguiría el máximo de puntos posibles (en este caso, el 15% de la diferencia de puntos entre el primer y el último clasificado, según las puntuaciones de la clasificación preliminar); de esta forma, y con esta proporción, los puntos que consigue cada uno de ellos según las votaciones de los vocales, se convierten en puntos que añadir a su puntuación preliminar con una regla de tres simple.

²¹ Art. 2 de la Orden PCI/347/2019, de 25 de marzo, por la que se regulan determinadas condiciones específicas para el ascenso en la Guardia Civil

VALORACIÓN DE MÉRITOS Y APTITUDES

- Los informes personales (IPECGUCI,s)

¿Cuántos IPECGUCI,s se me valorarán?

En las evaluaciones para el ascenso serán considerados **todos los informes²² emitidos durante su actual empleo**; ampliándose en lo necesario para abarcar los cumplimentados por **más de un calificador**, y **en ningún caso** serán considerados **menos de los cinco últimos** informes de cada evaluado²³.

¿Qué ocurre si años atrás no he tenido algún/algunos IPECGUCI,s?

Hay circunstancias que provocan que durante un determinado periodo, no se disponga de informes de calificación. Como se indica en la pregunta anterior, la falta de un número de IPECGUCI,s suficientes se solventa incorporando los anteriores que resulten necesarios.

En aquellos casos en los que, por el tiempo de permanencia de alguno de los evaluados en alguna situación administrativa diferente a la de servicio activo, no sea posible alcanzar el mínimo de cinco informes, el cálculo de la puntuación absoluta se realizará sobre los informes que consten en su historial profesional. Si, por esta razón algún evaluado no ha sido nunca objeto de un informe de calificación, se le asignará puntuación absoluta media del resto de componentes de la evaluación²⁴.

¿Puedo pedir que no se tenga en cuenta o que se anule algún IPECGUCI de los que constan en mi historial?

La normativa no contempla esa posibilidad; únicamente cabría proceder según prevé el artículo 7.3 de la Orden PCI/346/2019, de 25 de marzo, a instancias del órgano de

²² Informes personales de carácter **ordinario periódico**, o de carácter extraordinario por discrepancia manifiesta del superior jerárquico con el resultado de la calificación provisional. No se valoran los informes temporales.

²³ Apartado 2 a) del artículo 7 de la Orden PCI/346/2019, de 25 de marzo.

²⁴ Apartado 1.1 a) del Anexo I de la Orden General número 1/2019 de 28 de marzo.

evaluación, en aquellos casos en los que consten informes que separen un determinado margen de la media de los que tenga el interesado²⁵.

No obstante, se recuerda que **el momento oportuno para solicitar la actuación sobre un IPECGUCI** que, por cualquier motivo, se entienda defectuoso o anulable, **será el de la notificación del propio informe** (a través de las oportunas alegaciones y de los órganos de gestión correspondientes), y no años más tarde en el proceso de la evaluación.

¿Qué ocurre si mi IPECGUCI se ha incorporado al sistema fuera de plazo previsto de valoración de méritos?

Con carácter general, los méritos y aptitudes objeto de valoración, lo serán hasta el 31 de diciembre del año anterior al que se desarrolla la evaluación. En concreto, se valorarán los informes válidos y definitivos **incorporados al aplicativo específico hasta el 31 de diciembre** del año anterior al que se desarrolla la evaluación; por lo que, si un IPECGUCI es grabado con posterioridad a esa fecha, no se tendrá en cuenta para la evaluación²⁶.

Para los informes que se originen en fechas próximas a fin del año anterior a la evaluación, hay que tener en cuenta que el sistema del IPECGUCI carga los informes con un mes de antelación, por lo que, calificador y superior jerárquico deberán prestar especial atención a los márgenes y plazos previstos.

- **Condecoraciones**

¿Por qué no me han puntuado todas mis condecoraciones?

Sólo se tienen en cuenta las recompensas oficiales que hayan sido concedidas a título individual y que consten anotadas en el apartado correspondiente de la hoja de servicios de los evaluados.

De las condecoraciones civiles y de las extranjeras que reúnan las condiciones para su valoración, se considerarán un máximo de cuatro. No serán valoradas las demás condecoraciones que se posean, que se anotarán en el apartado “Vicisitudes y datos biográficos” de la HS, si bien serán tenidas en cuenta en el estudio de detalle contemplado en el artículo 24.2 de la Orden PCI/346/2019, de 25 de marzo²⁷.

²⁵ Art. 7.3: “El órgano de evaluación podrá no tomar en consideración aquellos informes personales de cada uno de los evaluados cuya calificación final presente una desviación, respecto a la media de los informes considerados, de 1,5 veces el rango intercuartil en cualquiera de los sentidos; siempre que tal medida se motive suficientemente y que la desviación apreciada no venga justificada por la evolución de la conducta y desempeño del evaluado, de acuerdo con los informes del calificador y superior jerárquico que consten en el IPECGUCI y la información complementaria que se estime oportuna”.

²⁶ Artículo 3 de la Orden General número 1/2019 de 28 de marzo.

²⁷ Apartado 1.2.2 a.2) 2º de la Orden General número 1/2019, de 28 de marzo.

Sólo se anotarán en la HS, y por tanto sólo se considerarán para la evaluación, las condecoraciones cuya concesión o autorización de uso sobre el uniforme haya sido previamente publicada en el BOD o el BOGC. En relación al resto de condecoraciones que no hayan sido publicadas en estos boletines, el interesado deberá solicitar su autorización de uso mediante el procedimiento establecido, para poder ser incorporadas a la HS (salvo las condecoraciones del Orden del Mérito Policial (Policía Nacional), que se publicará de oficio).

Por último, en caso de que una condecoración no haya sido valorada puede deberse a que la concesión o la autorización de uso de la condecoración haya sido **publicada** después del 31 de diciembre del año anterior al de la evaluación, por lo que no será tenida en consideración (la fecha determinante es la de publicación).

- **Destinos, comisiones de servicio (CS), adscripciones temporales (AT) y sucesiones de mando (SM).**

¿Cómo puedo saber qué destinos, comisiones, adscripciones o sucesiones de mando he tenido?

La ocupación de puestos mediante la asignación de destinos, o con el nombramiento de comisiones de servicio (CS), adscripciones temporales (AT) o sucesiones de mando (SM), se graban en la Hoja de Servicio (HS) de los interesados. Como se señalaba en apartados anteriores, los datos de la HS se muestran a los interesados a través de la aplicación “Mi Gestión Profesional”, donde aparecen los datos vinculados a estas vicisitudes.

Ahí se incluye el detalle de los puestos que se han ocupado, de forma que quedan definidas, sin género de dudas, las características de todos ellos, mediante la UNIDAD de destino, la DENOMINACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO que se ocupó, la FUNCIÓN que está vinculada a dicho puesto²⁸, y las fechas de efectividad (inicio y fin).

Recuerda, además, que los destinos y demás ocupaciones de puestos que se valoran en las evaluaciones son los correspondientes a la **escala de pertenencia**²⁹; no se puntúan, por tanto, los destinos en otra escala, o el tiempo que se permanece en el centro de formación para el ingreso en la escala de pertenencia.

²⁸ Se recuerda que estas características están vinculadas a la configuración y el diseño del catálogo de puestos de trabajo (CPT), y no deben confundirse con aspectos funcionales propios de las unidades. Por ejemplo, un puesto de trabajo que se denomine “CABO1/CABO” puede tener informado el campo ESPECIALIDAD/FUNCIÓN en el CPT, con el concepto “AEREA”, “SANIDAD” o “PROTECCIÓN, SEGURIDAD E INTERVENCION”, independientemente de que desarrolle labores, cometidos o funciones de tipo burocrático, técnico, o sea o no poseedor de un título de especialista.

²⁹ Art. 8.2 de la Orden PCI/346/2019, de 25 de marzo.

¿Cómo puedo saber los puntos que corresponden a cada uno de mis destinos o comisiones?

La ocupación de puestos, ya sea mediante la asignación de un destino o con su ocupación temporal (CS/AT/SM), se valora en función de **CINCO** criterios, que se definen en la Orden PCI/346/2019 y se concretan para cada puesto en la Orden General 1/2019; a saber:

1. **Unidad** de despliegue (Cd1). Es importante señalar que sólo se valoran aquellas **unidades organizativas**, esto es, aquellas que están constituidas como unidad de despliegue y que se corresponde, por ejemplo, a las que aparecen en las convocatorias de ofertas de vacantes. Se excluyen, por tanto, unidades funcionales que no cumplen este requisito, como las OPC, EDOA, EDITE, Grupos ROCA, Secciones del Estado Mayor, etc.
2. **Forma de asignación** (Cd2), es decir, libre designación, concurso de méritos o antigüedad.
3. **Cargo** (Cd3), de acuerdo con la **denominación** del puesto de trabajo. Es importante insistir en que este criterio se conforma sobre la **denominación del puesto** ocupado, según consta en el catálogo de puestos de trabajo de la Guardia Civil (CPT), que coincide con la denominación que se publicó en el BOGC, en su caso; nunca debe entenderse el cargo vinculado a las funciones o cometidos desempeñados.
4. **Función/Especialidad** (Cd4), según se concreta en el apéndice 1 del anexo de la OG 1/2019. De nuevo, no debe confundirse este criterio de valoración con las funciones, cometidos o tareas desempeñadas en cada puesto, ya que se refiere a la información que existe en el catálogo en el campo “función/especialidad”.
5. **Servidumbre** (Cd5) asociada al puesto por razón de título.

Estos 5 criterios preestablecidos se refieren a la información que obra en el CPT, lo cual es determinante, ya que la información que se tiene en cuenta para valorar un destino se establece en función de la información que tiene vinculada ese puesto en el CPT, y que todo el personal puede ver a través de “Mi Gestión Profesional”. Por consiguiente, **no se podrán valorar otras vicisitudes que no figuren en el CPT, como pueden ser las funciones, tareas o cometidos que se han desempeñado**, o la vinculación con unidades de tipo funcional (por ejemplo, la OPC o el EDOA de una Comandancia).

³⁰ NCD 30 = Oficial General „, NCD 29 = Coronel „, NCD 28 = Teniente Coronel.

NCD 27 = Comandante „, NCD 25 = Capitán „, NCD 24 = Teniente „, NCD 23 = Alférez/SBF Mayor.

NCD 22 = Bgda/Stte „, NCD 20 = Sgto 1º/Sgt/CBMayor „, NCD 19 = Cabo 1º/cabo „, NCD 17 = Guardia

Para calcular los puntos que se derivan de la ocupación de un puesto, hay que sumar los cinco criterios de valoración, y multiplicar ese valor por 0,008 (correspondiente a situación de ACTIVO) y por cada uno de los días de ocupación.

Por ejemplo: ¿cuántos puntos corresponden a un destino del 01/04/2017 al 26/08/2018 como Sargento Comandante de Puesto?

Fecha de inicio: 01/04/2017

Fecha de fin: 26/08/2018

Días de destino: 512

	Cd1	Cd2	Cd3	Cd4	Cd5	TOTAL DIARIO
COMANDANTE DE PUESTO	0,40	0,15	0,50	0,55	0,15	1,75

Valor del destino: 0,008 (servicio activo) x 1,75 (puntos diarios) x 512 (nº días) = 7,168 puntos

¿Son baremables mis comisiones de servicio?

No todas las comisiones de servicio son iguales, ni despliegan los mismos efectos. Las comisiones de servicio asimilables a un destino, a efectos de valoración en procesos de evaluación, son las que se nombran **a cargo de la ocupación de un puesto de trabajo³¹, distinto al que se tiene asignado** (art. 41 del Reglamento de Destinos: comisiones de servicio **con** ocupación de puesto). Este tipo de comisiones hace que se asuman todas las condiciones y vicisitudes propias del puesto de comisión, como el propio CES vinculado al puesto, el régimen de jornada de trabajo, y los vinculados a las evaluaciones.

Por el contrario, aquellas comisiones de servicio que se definen en el artículo 42 del Reglamento de destinos no son puntuables, ya que, por ejemplo, consisten en una mera prestación de servicios en la unidad que se trate, sin que se haya ocupado un puesto de trabajo distinto al de destino (por ejemplo, una prestación de servicio en apoyo a otra unidad, desplazamientos, asistencias/ponencias en cursos o similar, asistencias a tribunales, etc.).

Son habituales, entre este tipo de comisiones que no son tenidas en cuenta, las denominadas “Comisiones SIGO”, que responden a una prestación de servicio (en “Mi Gestión Profesional” se pueden ver de forma diferenciada); estas comisiones no se consideran en los procesos de concurso de méritos o evaluaciones, porque no forman parte de la HS; para poder ser anotadas como comisiones de servicio, deberán seguir el procedimiento descrito anteriormente, con el informe preceptivo del Jefe de Comandancia o unidad de entidad similar.

³¹ Artículo 41 del Reglamento de Destinos

¿Cuándo tengo que actualizar mis destinos, comisiones y demás méritos vinculados a la ocupación de puestos de trabajo?

Se anotarán de oficio las vicisitudes que sean publicadas en boletines oficiales del Cuerpo o Defensa.

Asimismo, a instancia del interesado se anotarán o rectificarán anotaciones de otros hechos y circunstancias, siempre que sean comunicados por conducto de su unidad al Servicio de Recursos Humanos (4^a Sección) de la Jefatura de Personal, y vayan acompañados de informe con el parecer del Jefe de Comandancia o unidad de entidad similar (aportando además, documentos justificativos que sean de aplicación a cada tipo de dato/vicisitud, si se poseen), **siendo conveniente realizar este trámite con anterioridad a la evaluación.**

¿Cómo se valora mi destino mientras estaba realizando un curso? ¿Y mientras participaba en una misión internacional?

El tiempo transcurrido en los períodos presenciales de **cursos** de la enseñanza de perfeccionamiento y de altos estudios profesionales que conlleven la no disponibilidad para el servicio **hasta 90 días**, se valorará con la puntuación del puesto de trabajo que se ocupe. Si el citado periodo **superara de forma continuada los 90 días**, se valorará desde su comienzo con un valor correspondiente al 80% de la puntuación asignada al **destino** que ocupe, por día.

El tiempo permanecido en comisión de servicio en **operaciones internacionales** de apoyo a la paz, de asistencia policial o cualquier otro tipo de cooperación internacional, o prestando servicio en organismos internacionales, cuando su duración sea igual o superior a treinta días, será valorado con **0,014 puntos por día³²**.

¿Me cuenta el tiempo que estaba en una situación distinta a activo (excedencia, etc.)?

Existen otras situaciones en las que se valora el tiempo en que, ostentando los empleos de la escala a la que pertenecen los evaluados, se ha permanecido en situación de activo sin ocupación de un puesto de trabajo, en disfrute de licencias por asuntos propios o por estudios, así como en aquellas situaciones administrativas en que compute como tiempo de servicios (ver cuadro)³³.

³² Apartado 1.2.1. a.4) 2º del anexo de la Orden General número 1/2019 de 28 de marzo.

³³ Apartado 1.2.1. a.5) del anexo de la Orden General número 1/2019 de 28 de marzo.

PUNTUACIÓN DE SITUACIÓN DE ACTIVO SIN OCUPAR UN PUESTO DE TRABAJO, LICENCIAS Y OTRAS SITUACIONES	
SITUACIONES	PUNTUACIÓN POR DÍA
Activo, pendiente de asignación de destino	0,006
Activo sin destino por cese (art.s. 62 y 63 del Reglamento de destinos)	0,004
Licencia por asuntos propios	0,005
Licencia por estudios	0,005
Servicios especiales	0,007
Excedencia por acceso directo (alumno CD FAS o GC)	0,007
Excedencia cuidado de familiares (durante 1º año de cada periodo)	0,005

El tiempo que, computado como de servicios, se haya permanecido en las situaciones administrativas de **excedencia por razón de violencia de género o por la consideración de víctima del terrorismo**, se valorará con la misma puntuación del último puesto de trabajo que se hubiera ocupado.

El tiempo permanecido en la situación de **suspensión de empleo** por imposición de sanción disciplinaria, cuando, una vez ejecutada la sanción, fuere posteriormente revocada con carácter firme, en vía administrativa o jurisdiccional; así como el tiempo permanecido en la situación de **suspensión de funciones**, cuando se produzca el sobreseimiento del procedimiento, sentencia absolutoria o terminación del expediente disciplinario sin imposición de sanción por falta muy grave, se valorará con la misma puntuación del puesto de trabajo que se ocupaba al pasar a esas situaciones.

Cuando el tiempo permanecido en la situación de suspensión de funciones sea superior a la duración de la condena por sentencia firme o de la sanción disciplinaria que hubiera sido impuesta, la diferencia en tiempo se valorará como en situación de activo, pendiente de asignación de destino³⁴.

¿Por qué no me tienen en cuenta las funciones que he desempeñado en un destino?

Como se mencionaba anteriormente, sólo cabe valorar los criterios que se definen en la normativa (los 5 que antes se señalaban); entre éstos, no figura la valoración de funciones, cometidos o tareas desempeñadas.

Por ello, a modo de ejemplo, no cabe instar la valoración de un destino cuya denominación es “JEFE DE GRUPO_NCD27”, como otro de “PROFESOR_NCD27”, por el hecho de haber desempeñado en el primero funciones de tipo docente (impartiendo conferencias, clases, etc.).

³⁴ Apartado 1.2.1. a.6) del anexo de la Orden General número 1/2019 de 28 de marzo.

Del mismo modo, no cabe confundir un destino denominado “MOTORISTA TRAFICO”, con aquella de “JEFE DE DESTACAMENTO”, aunque en la primera haya desempeñado funciones de jefe de destacamento³⁵.

En definitiva, las funciones o cometidos que se desempeñan tienen un reflejo pre establecido en las evaluaciones, a través del *Cd3 - “Cargo”*, **según la denominación del puesto ocupado**; y del *Cd4 - “Función/Especialidad”*, según la tabla del apéndice 1 del anexo de la OG 1/2019; por lo que no cabe interpretación posible a la hora de valorar estos criterios. Tampoco se valorará, por tanto, el desempeño de tareas propias del destino que se ocupe, por relevantes que sean; por ejemplo, no se valorará la participación en grupos de trabajo, el desarrollo de conferencias o reuniones, acompañamiento de autoridades, etc.

¿Cómo se valora un destino, si su denominación no figura expresamente en el anexo de valoración de puestos?

Se valora el tiempo que se ha permanecido ocupando un destino, de acuerdo con el catálogo de puestos de trabajo de la Dirección General de la Guardia Civil. Las denominaciones de los puestos de trabajo con su valoración correspondiente están reflejadas en la tabla incluida en el anexo de la Orden General 1/2019.

Para los casos en que no exista una denominación expresa recogida en dicha tabla a la hora de valorar el **cargo** que ostenta (*Cd3*), se le aplica el concepto de “**Otros cargos**”, con su concreta valoración.

¿Cómo se valoran los destinos que he tenido fuera del Cuerpo? ¿Qué ocurre si he ocupado puestos de trabajo fuera del Cuerpo con un nivel de complemento de destino mayor que el que corresponde a mi empleo?

La ocupación de puestos de trabajo en catálogo ajeno al de la Guardia Civil se valora del mismo modo que los ocupados en el CPT del Cuerpo, es decir, dando valor a los 5 criterios antes expuestos, a través de las tablas contenidas en el anexo I de la OG 1/2019.

No obstante, merece una especial atención señalar que, en otros centros u organismos de la administración, se pueden ocupar puestos de trabajo con niveles de complemento de destino distintos al que corresponde habitualmente en el CPT de la Guardia Civil. Así, puede ocurrir, por ejemplo, que tenientes coroneles (con NCD 28 en GC), ocupen puestos de nivel 30 en otros órganos de la AGE; o que tenientes (24) o capitanes (25) ocupen puestos de NCD 26.

Dado que la valoración del destino recoge la información del puesto de trabajo (no del empleo ostentado), el personal que ha permanecido en destinos de catálogos distintos

³⁵ Hasta la fecha, en la especialidad de Tráfico, únicamente existen puestos de trabajo con la denominación “JEFE DE DESTACAMENTO” para oficiales.

al del Cuerpo, debe prestar especial atención a la correcta valoración del *Cd3*; en caso que la valoración de este criterio no tenga en cuenta el nivel de complemento de destino del puesto que ocupó en catálogo ajeno, deberá de ponerlo en conocimiento de la SEPEC, a la hora de contestar las alegaciones que se abren tras la notificación de la calificación provisional.

En el caso de puestos en órganos ajenos de ámbito nacional, en el anexo de la OG 1/2019, se señalan los siguientes valores para el *Cd3*:

- Cargos en órganos ajenos de especial relevancia³⁶ (NCD 30)
- Director general, subdirector general y otros cargos en órgano ajeno (NCD 30)
- Otros cargos en órgano ajeno en instituciones u organismos nacionales (NCD 29)
- Otros cargos en órgano ajeno en instituciones u organismos nacionales (NCD 26 a 28)
- Otros cargos y puestos de trabajo en órgano ajeno y en el extranjero (NCD 24 y 25)
- Otros cargos y puestos de trabajo en órgano ajeno y en el extranjero (NCD 17 a 23)

El resto de criterios de valoración se configuran siguiendo las instrucciones que se concretan en la OG 1/2019, es decir, de acuerdo con sus tablas para configurar la puntuación del *Cd1* y *Cd4*; y considerando 0,2 para el *Cd2*, y 0,15 para el *Cd5*.

- **Cursos en el ámbito de la Guardia Civil (perfeccionamiento)**

¿Se valorará cualquier curso o jornada que haya cursado dentro de la Guardia Civil?

Deben tenerse en cuenta dos premisas:

1. La normativa sobre ordenación de la enseñanza en la Guardia Civil³⁷ divide la enseñanza de perfeccionamiento en: capacitación, especialización y formación continua.
2. Se anotará en el expediente académico de los interesados cualquier actividad formativa que se haya desarrollado en el ámbito del sistema de enseñanza de perfeccionamiento de la Guardia Civil; es decir, los cursados en el sistema de enseñanza de la Guardia Civil, o que hayan sido promovidos u organizados por la misma³⁸.

No obstante, lo que resulta clave para responder a esta duda, es recordar que la normativa sobre evaluaciones en la Guardia Civil prevé que **sólo se pueden valorar los cursos de especialización y de altos estudios profesionales**³⁹. Esta previsión, por tanto, **deja fuera y no permite valorar las actividades de formación continua**,

³⁶ Se concretan en el Apéndice 3 de la OG 1/2019, incluyendo los siguientes: Director del Gabinete de Coordinación y Estudios de la Secretaría de Estado de Seguridad, Jefe del Departamento de Seguridad de la Presidencia del Gobierno, y Jefe del Servicio de Seguridad de la Casa de S.M. el Rey.

³⁷ Artículo 49 del Real Decreto 131/2018, de 16 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de ordenación de la enseñanza en la Guardia Civil.

³⁸ Ver nota al pie 12

³⁹ Artículo 9.3 de la Orden PCI/346/2019, de 25 de marzo.

que engloba cursos, seminarios, jornadas o actividades formativas de ampliación y actualización de conocimientos (aunque figuren anotados en el expediente académico de los evaluados).

En cualquier caso, esta exclusión se refiere a que las acciones formativas de formación continua **no tienen un efecto directo** sobre la calificación preliminar, esto es, no suman puntos en la calificación provisional. En todo caso, cuanto figure en el expediente académico de los evaluados se pone a disposición del órgano de evaluación para que sea valorado, en su caso, en el estudio de detalle.

Si tengo un curso anotado en mi expediente académico, ¿por qué no se valora en la evaluación?

Si un curso ha sido incorporado al expediente académico con fecha posterior al 31 de diciembre del año anterior al que se desarrolla la evaluación, no será valorado.

Igualmente, si es un curso de perfeccionamiento catalogado como de formación continua, según lo dispuesto en la Orden PCI/361/2019, de 20 de marzo, tampoco será valorado, puesto que sólo se valoran cursos de especialización y de altos estudios profesionales⁴⁰.

¿Cómo puedo saber qué cursos o títulos tengo anotados en el expediente académico?

En la intranet corporativa estará a su disposición el contenido completo y actualizado de su expediente académico, a través de la aplicación informática “Mi Gestión Profesional”, a la que se puede acceder mediante el acceso directo ubicado en la página principal de la citada intranet, o a través de la ruta “Aplicaciones - Servicios Corporativos – Mi Gestión Profesional” (se adjunta enlace).

http://www.intranet.gc/export/sites/guardiaCivil/es/portal/Applicaciones/index.html_917596314.html

¿Cómo puedo saber cuántos puntos tiene un curso?

En el apartado 1.3.2 del anexo de la Orden General número 1/2019 de 28 de marzo, sobre valoración específica de méritos y aptitudes en los procesos de evaluación en la Guardia Civil, se establecen los criterios de valoración aplicables a cada curso.

La reciente aprobación de la Orden General 8/2019, de 4 de octubre de 2019, por la que se regula el régimen, organización y funcionamiento del Registro de Actividades Formativas de Interés (RAFI) para la Guardia Civil y la composición y funcionamiento de la Junta de Valoración de Actividades Formativas, supone un instrumento donde se recogerá toda la información actualizada relativa a las actividades formativas que se

⁴⁰ Artículo 9.3.a) de la Orden PCI/346/2019, de 25 de marzo.

consideran de interés para la Guardia Civil, y servirá de referencia para la puntuación de las actividades formativas incluidas en las distintas evaluaciones o destinos.

No obstante, habrá que esperar a la adopción de las medidas técnicas necesarias para el diseño e implantación, en el sistema integral de gestión de recursos humanos, de lo recogido en dicha Orden.

- **Títulos civiles**

¿Se valorará cualquier título que haga fuera del Cuerpo?

Solamente se valorarán titulaciones oficiales, esto es, las correspondientes al sistema educativo español que sean acreditados de acuerdo con los niveles establecidos en el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES), y registrados en el **Registro de Universidades, Centros y Títulos⁴¹** (RUCT).

A esta norma general, cabe señalar que no se valorarán las titulaciones que en cada momento sean o hayan sido exigidas para la incorporación a las diferentes escalas de la Guardia Civil; ni las titulaciones o sus equivalencias que sean obtenidas con la superación de los correspondientes planes de estudio y la obtención del primer empleo en cada una de las diferentes escalas; ni las obtenidas con la superación de un curso de capacitación para el ascenso a los empleos en que así se establezcan; ni las obtenidas con la superación de un curso de la enseñanza de perfeccionamiento o de altos estudios profesionales⁴².

En cualquier caso, para comprobar si un título cumple estos requisitos, puede comprobar si existe su inscripción en el RUCT, accesible desde la web oficial del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

- <https://www.educacion.gob.es/ruct/home>

¿Si tengo dos títulos, por qué no me los puntuán de la misma manera?

Esto ocurre debido a que la puntuación de las titulaciones correspondientes a un mismo nivel educativo del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES 1, MECES 2, MECES 3 y MECES 4), son sometidas a una ponderación, de manera que la titulación de mayor puntuación se valorará al 100%; la segunda, al 75% y las restantes, al 50%⁴³.

⁴¹ Creado por RD 1509/2008, de 12 de septiembre, por el que se regula el Registro de Universidades, Centros y Títulos

⁴² Artículo 9.3.c) de la Orden PCI/346/2019, de 25 de marzo.

⁴³ Apartado 1.3.2.B) b.2) de la Orden General número 1/2019 de 28 de marzo, de acuerdo a lo establecido en el apartado 1.3.2.C)2º del anexo de la Orden PCI/346/2019, de 25 de marzo.

Ejemplos

- Para dos Grados Universitarios (nivel MECES 2), el primero de ellos será valorado con 1 punto, y el segundo con 0,75.
- Una Licenciatura y dos Máster oficiales (los 3 de nivel MECES 3), se valorará así: $1,35 (1,35 \text{ al } 100\%) + 0,2625 (0,35 \text{ al } 75\%) + 0,175 (0,35 \text{ al } 50\%) = 1,7875$ puntos.

- **Idiomas**

Si tengo un perfil SLP y también tengo un nivel del MCERL (B2, C1, etc.), ¿qué se me valorará? ¿Se puntúan igual todos los idiomas?

La puntuación a asignar a cada idioma será **la más alta** de las que le corresponda, de acuerdo con la matriz de valoración de las competencias lingüísticas que se establece para el perfil lingüístico SLP, y los niveles y subniveles del MCERL⁴⁴.

IDIOMAS VALORADOS	PERFIL SLP	PUNTOS
Inglés Francés Alemán Árabe Italiano Portugués Ruso	Nivel funcional 2222	8
	Nivel profesional 3333	12
	Nivel experto 4444	16
	Por cada rasgo con un nivel superior a los anteriores	1
	Por cada rasgo con un nivel “plus” (+) sobre los anteriores	0,5
	NIVEL/SUBNIVEL MCERL	PUNTOS
	B2	10
	C1	14
	C2	18

¿Se puntúan igual todos los idiomas?

No todos los idiomas tienen el mismo peso específico de cara a la evaluación, ya que se establece una ponderación entre ellos⁴⁵:

⁴⁴ Apartado 1.3.2.B) b.2) de la Orden General número 1/2019 de 28 de marzo.

⁴⁵ Anexo de la Orden General número 1/2019 de 28 de marzo

IDIOMA	PONDERACIÓN DE LA PUNTUACIÓN OBTENIDA
Inglés	100%
Francés	75%
Árabe, italiano, portugués	60%
Alemán y ruso	50%

Ejemplo:

- (SLP inglés 3.2.3.2) y (SLP francés 3.2+.2+.2+) = (10 al 100%) + (10,5 al 75%) = = 17,875 puntos

OTROS

¿Hasta qué fecha se tienen en cuenta los méritos?

Con carácter general, los méritos y aptitudes objeto de valoración, lo serán hasta una fecha correspondiente al 31 de diciembre del año anterior al que se desarrolla la evaluación, con el siguiente criterio particular⁴⁶:

- Se valorarán los informes personales de calificación (IPEGUCI's) **incorporados al aplicativo específico** hasta el 31 de diciembre del año anterior al que se desarrolla la evaluación.
- Podrán valorarse los destinos, la ocupación temporal de puestos de trabajo, o las sucesiones de mando, **que obren en la HS**, hasta el 31 de diciembre del año anterior al que se desarrolla la evaluación.
- Podrán valorarse los méritos y recompensas **anotadas** en el apartado correspondiente de la HS, hasta el 31 de diciembre del año anterior al que se desarrolla la evaluación.
- De los cursos de capacitación para el ascenso, se valorarán los datos vinculados a los cursos de capacitación **finalizados** que deban serlo, hasta la fecha de la evaluación.
- De los cursos de especialización y de altos estudios profesionales, se valorarán las acciones formativas que se encuentren **incorporadas en el expediente académico** de los evaluados hasta el 31 de diciembre del año anterior al que se desarrolla la evaluación.
- Se podrán valorar las competencias lingüísticas correspondientes, **cuya acreditación sea válida** a 31 de diciembre del año anterior al que se desarrolla la evaluación.
- De las titulaciones del sistema educativo español, se valorarán aquellos títulos que estén **incorporados en el expediente académico** de los evaluados, hasta el 31 de diciembre del año anterior al que se desarrolla la evaluación.
- Asimismo, podrán considerarse las notas desfavorables (penas por delitos y sanciones disciplinarias) que figuren **anotadas y no canceladas** en la HS de los evaluados, hasta el día de la fecha de la evaluación correspondiente.

Ahora bien, si alguna **circunstancia ajena al evaluado** hubiera impedido la incorporación de algún mérito o aptitud a su historial profesional; con efectividad, en todo caso, a una fecha anterior a la citada en los párrafos precedentes; la Secretaría Permanente para la Evaluación y Clasificación (SEPEC) articulará un procedimiento extraordinario de revisión para poder incorporarlo al historial profesional del interesado, si así lo determina la Autoridad competente.

⁴⁶ Artículo 3 de la Orden General número 1/2019 de 28 de marzo.

No estoy de acuerdo con la valoración que la SEPEC me ha trasladado. ¿Qué puedo hacer?

Una vez se le dé a conocer el resultado de la puntuación preliminar podrá formular **alegaciones** sobre las puntuaciones asignadas, durante el periodo de información de quince días hábiles que se abrirá al efecto; y podrá aportar, en su caso, la documentación que permita subsanar posibles errores⁴⁷.

Igualmente podrá incorporar, para su valoración, datos que no consten en su historial profesional o aquella otra información complementaria que se estime oportuna, teniendo en cuenta que con carácter general, los méritos y aptitudes objeto de valoración, lo serán hasta el **31 de diciembre del año anterior**.

En cualquier caso, cabe diferenciar el hecho de señalar posibles errores en la valoración de méritos que ya tengo anotados en mi historial (HS y EA, fundamentalmente), del hecho de solicitar la anotación de méritos que, a fecha de la evaluación, no tengo incorporados en el historial. En el segundo caso, se insiste, la solicitud de grabación de hechos en el historial profesional se rige por su normativa específica (ver epígrafes hoja servicio y expediente académico).

No estoy de acuerdo con el resultado final de la evaluación. ¿Qué puedo hacer?

Presentar **recurso de alzada ante el titular del Ministerio de Defensa**, previsto en el artículo 106 de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil, en los plazos marcados por la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. En cualquier caso, como es habitual, el procedimiento y los plazos se especifican en la propia resolución.

⁴⁷ Artículo 23.2 de la Orden PCI/346/2019, de 25 de marzo.