

**Proyecto de Orden General \_\_\_/2017, de \_\_\_\_\_ por la que se determina la composición y funcionamiento de los órganos de evaluación y se desarrollan los procesos de evaluación**

**ÍNDICE**

**CAPÍTULO I  
Disposiciones Generales**

Artículo 1. *Objeto.*

Artículo 2. *Ámbito personal de aplicación.*

**CAPÍTULO II  
Determinación del personal a evaluar**

Artículo 3. *Determinación de las zonas de escalafón para el ascenso y para asistir a los cursos de capacitación.*

Artículo 4. *Exclusiones.*

Artículo 5. *Exclusiones temporales.*

Artículo 6. *Renuncias.*

Artículo 7. *Publicación de las zonas definitivas del escalafón.*

**CAPÍTULO III  
Composición y nombramiento de los órganos de evaluación para el ascenso y para los cursos de capacitación**

**SECCIÓN 1ª. COMPOSICIÓN**

Artículo 8. *Consejo Superior.*

Artículo 9. *Juntas de evaluación para el ascenso.*

Artículo 10. *Junta de evaluación para el ascenso a coronel de la escala facultativa superior de la ley 42/1999.*

Artículo 11. *Juntas de evaluación para el ascenso a teniente coronel.*

Artículo 12. *Juntas de evaluación para el ascenso a comandante.*

Artículo 13. *Juntas de evaluación para el ascenso a capitán.*

Artículo 14. *Junta de evaluación para el ascenso a suboficial mayor.*

Artículo 15. *Junta de evaluación para el ascenso a subteniente.*

Artículo 16. *Junta de evaluación para el ascenso a brigada.*

Artículo 17. *Junta de evaluación para el ascenso a sargento primero.*

Artículo 18. *Junta de evaluación para el ascenso a cabo mayor, y para el ascenso a cabo primero.*

Artículo 19. *Órganos de evaluación para la selección de asistentes a los cursos de capacitación.*

**SECCIÓN 2ª. NOMBRAMIENTO**

Artículo 20. *Nombramiento.*

Artículo 21. *Convocatoria.*

**CAPÍTULO IV  
Funcionamiento de los órganos de evaluación para el ascenso y para los cursos de capacitación**

Artículo 22. *Principios de aplicación.*

Artículo 23. *Régimen de funcionamiento.*

Artículo 24. *Evaluaciones a realizar por el Consejo Superior.*

Artículo 25. *Adopción de acuerdos.*

Artículo 26. *Abstención y recusación.*

## CAPÍTULO V

### **Procedimiento a seguir en los procesos de evaluación para el ascenso y para los cursos de capacitación**

#### SECCIÓN 1.ª APTITUD PARA EL ASCENSO

Artículo 27. *Aptitud para el ascenso.*

Artículo 28. *Declaración de no aptitud para el ascenso.*

#### SECCIÓN 2.ª EVALUACIÓN PARA EL ASCENSO POR ELECCIÓN Y CLASIFICACIÓN

Artículo 29. *Consulta y actualización del historial profesional.*

Artículo 30. *Periodos para la valoración de la documentación de los evaluados.*

Artículo 31. *Cálculo de la puntuación preliminar.*

Artículo 32. *Alegaciones y modificaciones de la puntuación preliminar.*

Artículo 33. *Puntuación del Grupo 5 «Otras cualidades, méritos y aptitudes».*

Artículo 34. *Puntuación definitiva.*

## CAPÍTULO VI

### **Juntas de evaluación para la selección de asistentes a determinados cursos de especialización y de altos estudios profesionales**

Artículo 35. *Composición y nombramiento.*

Artículo 36. *Funcionamiento*

Artículo 37. *Procedimiento.*

## CAPÍTULO VII

### **Órganos de evaluación para la determinación de insuficiencia de facultades profesionales y de condiciones psicofísicas**

#### SECCIÓN 1ª. DISPOSICIONES COMUNES

Artículo 38. *Normas generales.*

Artículo 39. *Nombramiento.*

#### SECCIÓN 2ª. EVALUACIÓN PARA DETERMINAR LA INSUFICIENCIA DE FACULTADES PROFESIONALES

Artículo 40. *Composición de las juntas de evaluación para determinar la insuficiencia de facultades profesionales.*

Artículo 41. *Incoación del expediente para determinar la insuficiencia de facultades profesionales.*

Artículo 42. *Documentación a recabar relativa a las facultades profesionales.*

Artículo 43. *Valoración del órgano de evaluación.*

#### SECCIÓN 3ª. EVALUACIÓN PARA DETERMINAR LA INSUFICIENCIA DE CONDICIONES PSICOFÍSICAS

Artículo 44. *Composición de las juntas de evaluación para determinar la insuficiencia de condiciones psicofísicas.*

Artículo 45. *Tramitación del expediente para determinar la insuficiencia de condiciones psicofísicas.*

Artículo 46. *Propuesta del órgano de evaluación.*

Disposición adicional única. *Requerimientos técnicos.*

Disposición transitoria única. *Junta de evaluación para el ascenso a teniente de la escala de oficiales de la ley 42/1999.*

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Disposición final única. *Entrada en vigor.*

El Real Decreto 512/2017, de 22 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de evaluaciones y ascensos del personal de la Guardia Civil establece las normas generales para las evaluaciones que deban realizarse al personal el Cuerpo de la Guardia Civil.

Entre otros aspectos, determina las líneas maestras que han de configurar la composición y funcionamiento de los órganos de evaluación, a los que confiere un carácter permanente en aras de un óptimo funcionamiento y de una mayor estabilidad en la aplicación del citado reglamento y de sus normas de desarrollo.

El artículo 11.8 del reglamento dispone que el Director General de la Guardia Civil determinará la composición de las juntas de evaluación, mientras que el Consejo Superior se regirá conforme a su normativa específica para aquellas evaluaciones en las que sea el órgano encargado de la correspondiente evaluación. En todo caso, resulta oportuno que las normas de funcionamiento y el procedimiento a seguir de acuerdo con estas instrucciones, sean de aplicación al Consejo Superior en lo que atañe, exclusivamente, a cuando se constituya como órgano de evaluación, en lo que no se oponga a su normativa específica.

Por otra parte, en los artículos 12 y 13 se establecen las normas de funcionamiento general de los órganos de evaluación, aspectos que se desarrollan parcialmente en el artículo 3 de la Orden PRA/\_\_\_/2017, de \_\_\_\_\_, por la que se establece el procedimiento y normas aplicables a los procesos de evaluación en la Guardia Civil.

Como criterios generales, el artículo 3 de dicha orden dispone los principios que deben orientar la actuación de los órganos de evaluación, concretados en la objetividad, igualdad de trato y no discriminación de los evaluados, con especial atención a que el resultado de la evaluación de las guardias civiles no se vea perjudicada por razón de sexo.

Una vez establecido el marco que configura la constitución y funcionamiento de los órganos de evaluación, es necesario completar la previsión normativa con el fin de concretar la composición de las juntas de evaluación y los procedimientos a seguir para cumplir con la finalidad que se les encomienda.

Por todo ello, en uso de las atribuciones conferidas, y habiendo sido informada por el Consejo de la Guardia Civil, 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,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

**Disposiciones Generales**

Artículo 1. *Objeto.*

Esta Orden General tiene por objeto determinar la composición de los órganos de evaluación, y establecer los criterios para el nombramiento de sus componentes; así como concretar diversos aspectos relativos a los procesos de evaluación; todo ello en desarrollo de lo dispuesto en el artículo 11.8 del Reglamento de evaluaciones y ascensos, aprobado por Real Decreto 512/2017, de 22 de mayo, en adelante el Reglamento; y del capítulo IV de la Orden PRA/\_\_\_2017, de \_\_\_por la que se

establece el procedimiento y normas aplicables a los procesos de evaluación en la Guardia Civil.

*Artículo 2. Ámbito personal de aplicación.*

Lo dispuesto en esta orden general será de aplicación a los guardias civiles que sean evaluados en los supuestos contemplados en el capítulo II, sección 2ª, del Reglamento; así como a aquéllos que sean nombrados componentes de los órganos de evaluación de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11 de dicha norma.

**CAPÍTULO II**  
**Determinación del personal a evaluar**

*Artículo 3. Determinación de las zonas de escalafón para el ascenso y para asistir a los cursos de capacitación.*

1. La Secretaría Permanente para la Evaluación y Clasificación (SEPEC) solicitará a la Jefatura de Personal la previsión de vacantes para el ascenso a producirse durante el próximo ciclo de ascensos, para cada empleo y escala, y una vez deducidas las que deban amortizarse. En el caso de los ascensos por antigüedad, se tendrán en cuenta las vacantes previstas en el periodo correspondiente.

Previamente, la Jefatura de Enseñanza comunicará a la SEPEC y a la Jefatura de Personal, el listado de personal que ha superado el curso de capacitación para el ascenso, cuando éste sea preceptivo para el ascenso a un determinado empleo, o cuando la evaluación tenga por finalidad seleccionar a los asistentes a ese curso de capacitación.

2. La zona de escalafón que determine al personal a evaluar se definirá de acuerdo con lo dispuesto en la Orden PRA/\_\_\_\_/2017, de \_\_\_\_\_, por la que se determinan los límites de la relación entre las vacantes previstas y el número de evaluados para cada ciclo de ascensos en la Guardia Civil, durante el periodo de vigencia de la plantilla reglamentaria; y en aplicación de los coeficientes aprobados por mi Autoridad para ese ciclo, en cada empleo y escala.

Para determinar esta zona, se tendrán en cuenta las diferentes causas de exclusión contempladas para las evaluaciones de ascenso en los artículos 31.1 y 31.2 del Reglamento; o en el artículo 37, cuando se trate de evaluaciones para la selección de asistentes para los cursos de capacitación; todo ello de acuerdo con lo dispuesto en los artículos siguientes.

3. La Jefatura de Personal comunicará a la SEPEC cualquier circunstancia justificada que pudiese aconsejar modificar la duración de un ciclo, la finalización del mismo, o la ampliación de la zona del escalafón, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 12.2 y 12.3 de la Orden PRA/\_\_\_\_/2017, de \_\_\_\_\_, por la que se establece el procedimiento y normas aplicables a los procesos de evaluación en la Guardia Civil.

La SEPEC elevará el informe que corresponda al jefe del Mando de Personal y Formación que, cuando proceda, lo trasladará a mi Autoridad para su resolución o, en su caso, para elevar propuesta al Ministro de Defensa.

4. La zona de escalafón que se determine para evaluar a los asistentes al curso de capacitación para el ascenso a comandante incluirá, en todo caso, a aquellos capitanes que habiendo superado las pruebas previas en ediciones anteriores no hayan obtenido plaza para asistir al curso, y siempre que no hubieran superado el número máximo de oportunidades definido en el artículo 36.3 del Reglamento.

#### Artículo 4. *Exclusiones.*

Quienes sean excluidos de la zona de escalafón por estar afectados por alguna de las circunstancias descritas en el artículo 31.1 del Reglamento, dispondrán de un plazo de quince días hábiles para formular las alegaciones que estimen oportunas.

#### Artículo 5. *Exclusiones temporales.*

A propuesta de la SEPEC, el jefe del Mando de Personal y Formación propondrá a mi Autoridad la exclusión temporal de aquellos evaluados sobre los que recaiga alguna de las circunstancias descritas en el artículo 31.2 del Reglamento, otorgando el trámite de audiencia a los afectados que refleja el artículo 4.

#### Artículo 6. *Renuncias.*

1. Una vez publicada la zona de escalafón, los incluidos dispondrán de un plazo de quince días hábiles para renunciar a su evaluación, considerando que la quinta renuncia al ascenso, o la cuarta a un curso de capacitación, tendrá carácter definitivo.

2. En referencia a la evaluación para la selección de asistentes al curso de capacitación para el ascenso a comandante, aquellos capitanes que hubieran superado las pruebas previas a dicho curso en ediciones anteriores, pero no hubiesen sido seleccionados para la asistencia al curso, dispondrán de un plazo de quince días hábiles para optar entre concurrir a la evaluación con la calificación obtenida, volver a realizar dichas pruebas, o no ser evaluado en ese ciclo; todo ello siempre que no hubieran agotado las oportunidades que refleja el artículo 36.3 del Reglamento, ni superado las limitaciones que imponga la normativa específica de ordenación de la enseñanza en la Guardia Civil.

#### Artículo 7. *Publicación de las zonas definitivas del escalafón.*

Una vez aplicadas las deducciones contempladas en los artículos anteriores, y considerando las nuevas vacantes que hubieran podido producirse, la SEPEC propondrá al jefe del Mando de Personal y Formación la zona de escalafón que contenga al personal a evaluar quien, a su vez, elevará la propuesta a mi Autoridad.

Aprobada por mi Autoridad la propuesta elevada por el Jefe del Mando de Personal y Formación, se publicará en el «Boletín Oficial de la Guardia Civil».

### CAPÍTULO III

#### **Composición y nombramiento de los órganos de evaluación para el ascenso y para los cursos de capacitación**

#### SECCIÓN 1ª. COMPOSICIÓN

#### Artículo 8. *Consejo Superior.*

El Consejo Superior será el órgano encargado de la evaluación para los ascensos por elección a general de brigada y a coronel de la escala de oficiales. También evaluará a los coroneles que deban ser seleccionados para la asistencia al curso de capacitación para el ascenso al empleo de general de brigada.

#### Artículo 9. *Juntas de evaluación para el ascenso.*

1. Las juntas de evaluación para el ascenso realizarán las evaluaciones no incluidas en el apartado anterior. Se constituirán una por cada empleo y escala.

2. Las juntas de evaluación para el ascenso tendrán la siguiente estructura:
  - Presidente.
  - Cuatro vocales permanentes, de los empleos que para cada caso se determine y nombrados entre el personal destinado en los órganos centrales, de manera que estén representados todos los Mandos con rango de subdirección general.
  - Cuatro vocales eventuales, con los empleos y distribución fijados para los vocales permanentes y destinados en la estructura periférica de la Guardia Civil.
  - Secretario: el vocal permanente de menor empleo o antigüedad.
  - Se nombrarán los siguientes suplentes:
    - Presidente suplente, de la misma categoría o empleo que la determinada para el titular.
    - Cuatro vocales suplentes, con los mismos empleos que los establecidos para los vocales permanentes y eventuales y con destino en órganos centrales.
    - En caso de ser necesario suplir al secretario, le sucederá en el cargo el vocal que ostente menor empleo o antigüedad.
3. Para las evaluaciones para el ascenso del personal de las escalas facultativas, superior y técnica, de la ley 42/1999, siempre que exista disponibilidad, entre los componentes de la junta estará representada la escala de pertenencia de los evaluados.
4. Los integrantes de las escalas facultativas, superior y técnica, de la ley 42/1999, solo formarán parte de las juntas que se constituyan para las evaluaciones que se produzcan en sus escalas.
5. Para las evaluaciones para el ascenso del personal de las escalas de oficiales, de oficiales de la ley 42/1999, de suboficiales o de cabos y guardias, los oficiales que formen parte de las juntas pertenecerán a la escala de oficiales, o a la escala de oficiales de la ley 42/1999.

Artículo 10. *Junta de evaluación para el ascenso a coronel de la escala facultativa superior de la ley 42/1999.*

Estará compuesta por:

- Presidente: un oficial general.
- Vocales permanentes: cuatro oficiales, pertenecientes a la categoría de oficiales generales o con el empleo de coronel. En todo caso, al menos uno de los vocales permanentes pertenecerá a la categoría de oficiales generales. Siempre que exista disponibilidad, uno de los vocales permanentes pertenecerá a la escala de los evaluados.
- Vocales eventuales
- Secretario.
- Suplentes.

Artículo 11. *Juntas de evaluación para el ascenso a teniente coronel*

Estará compuesta por

- Presidente: un oficial general.
- Vocales permanentes: cuatro oficiales, pertenecientes a la categoría de oficiales generales o con los empleos de coronel o teniente coronel. En todo caso, al menos uno de los vocales permanentes pertenecerá a la categoría de oficiales generales y dos de ellos ostentarán el empleo de coronel.

- Vocales eventuales.
- Secretario.
- Suplentes.

Artículo 12. *Juntas de evaluación para el ascenso a comandante*

Estará compuesta por

- Presidente: un oficial general.
- Vocales permanentes: cuatro oficiales, pertenecientes a la categoría de oficiales generales o con los empleos de coronel o teniente coronel. En todo caso, al menos uno de los vocales permanentes pertenecerá a la categoría de oficiales generales y otro ostentará el empleo de coronel.
- Vocales eventuales.
- Secretario.
- Suplentes.

Artículo 13. *Juntas de evaluación para el ascenso a capitán*

Estará compuesta por

- Presidente: un oficial general.
- Vocales permanentes: cuatro oficiales, con el empleo mínimo de comandante. En todo caso, al menos uno de los vocales permanentes ostentará el empleo de coronel.
- Vocales eventuales.
- Secretario.
- Suplentes.

Artículo 14. *Junta de evaluación para el ascenso a suboficial mayor*

Estará compuesta por

- Presidente: un coronel.
- Vocales permanentes: se nombrarán cuatro, con el empleo mínimo de suboficial mayor y entre los que figurarán al menos un oficial con el empleo mínimo de comandante y un suboficial mayor.
- Vocales eventuales.
- Secretario.
- Suplentes.

Artículo 15. *Junta de evaluación para el ascenso a subteniente.*

Estará compuesta por

- Presidente: un coronel.
- Vocales permanentes: se nombrarán cuatro, del empleo mínimo de subteniente y entre los que figurarán al menos un oficial con el empleo mínimo de comandante, un suboficial mayor y un subteniente.
- Vocales eventuales.
- Secretario.
- Suplentes.



Artículo 16. *Junta de evaluación para el ascenso a brigada.*

Estará compuesta por

- Presidente: un coronel.
- Vocales permanentes: se nombrarán cuatro, del empleo mínimo de brigada y entre los que al menos figurarán un oficial con el empleo mínimo de comandante, un suboficial mayor y un brigada.
- Vocales eventuales.
- Secretario.
- Suplentes.

Artículo 17. *Junta de evaluación para el ascenso a sargento primero.*

Estará compuesta por

- Presidente: un coronel.
- Vocales permanentes: se nombrarán cuatro, del empleo mínimo de sargento primero y entre los que figurarán al menos un oficial con el empleo mínimo de comandante, un suboficial mayor y un brigada.
- Vocales eventuales.

Artículo 18. *Junta de evaluación para el ascenso a cabo mayor y para el ascenso a cabo primero.*

1. Estará compuesta por

- Presidente: un coronel.
- Vocales permanentes: se nombrarán cuatro, del empleo mínimo de cabo mayor y entre los que al menos figurarán un oficial con el empleo mínimo de comandante, un suboficial mayor y un cabo mayor.
- Vocales eventuales.
- Secretario.
- Suplentes.

2. La junta de evaluación descrita en este artículo solo se constituirá para evaluar el ascenso a cabo primero cuando concurren circunstancias excepcionales que aconsejen evaluar la aptitud de alguno de los incluidos en la zona del escalafón, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 29.5 del Reglamento.

Artículo 19. *Órganos de evaluación para la selección de asistentes a los cursos de capacitación.*

Los órganos de evaluación para la selección de los asistentes a los cursos de capacitación coincidirán con aquéllos que se constituyan para evaluar el ascenso al empleo para el que capacitan.

## SECCIÓN 2.<sup>a</sup> NOMBRAMIENTO

Artículo 20. *Nombramiento.*

1. La SEPEC propondrá al Jefe del Mando de Personal y Formación el nombramiento de los componentes de las juntas de evaluación descritas en la sección anterior quien, a su vez, elevará propuesta al Director General de la Guardia Civil para su resolución.

2. El nombramiento de las juntas de evaluación responderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones debidamente

justificadas, y siempre que exista una proporción suficiente de mujeres guardias civiles que ostenten los empleos requeridos.

3. El nombramiento se realizará mediante resolución publicada en el «Boletín Oficial de la Guardia Civil» con una antelación mínima de seis meses respecto al comienzo del ciclo.

#### Artículo 21. *Convocatoria.*

1. Una vez nombrados los componentes de cada Junta, el presidente convocará la constitución de la sesión plenaria con una antelación mínima de un mes, de modo que ésta tenga lugar con la anticipación necesaria al inicio del ciclo o del curso correspondiente.

2. Cuando se trate de una evaluación para el ascenso por elección o clasificación, el presidente del órgano correspondiente podrá disponer que la sesión plenaria esté precedida de las reuniones que estime necesarias para debatir determinadas alegaciones que los evaluados hubiesen presentado, o las circunstancias de especial relevancia que hubieran podido surgir durante los trabajos previos. Con este fin, el presidente podrá convocar una comisión formada como mínimo por todos los vocales permanentes de la junta hasta tres días hábiles antes de la celebración de la sesión plenaria. En estas reuniones no se podrán tomar acuerdos que vinculen al pleno del órgano de evaluación.

3. La SEPEC asesorará al presidente sobre la necesidad de adoptar alguna de las medidas descritas en los dos puntos anteriores, en función de la amplitud de la zona del escalafón a evaluar, de la relevancia de los aspectos a valorar en los evaluados, de las alegaciones presentadas y de las dificultades surgidas en los trabajos previos.

### CAPÍTULO IV

#### **Funcionamiento de los órganos de evaluación para el ascenso y para los cursos de capacitación**

#### Artículo 22. *Principios de aplicación.*

1. Los componentes de los órganos de evaluación actuarán en todo momento conforme a los principios de objetividad, igualdad de trato y no discriminación respecto a los evaluados. En particular, tendrán presente que el resultado de la evaluación de las guardias civiles en ningún caso será objeto de discriminación por razón de sexo.

2. Quienes formen parte los órganos de evaluación guardarán la debida reserva sobre las deliberaciones que se lleven a cabo en las sesiones a las que asistan, así como sobre los documentos o información que sean objeto de valoración, o que emanen de éstos. Igualmente, pondrán los medios necesarios para asegurar la custodia y salvaguarda de los datos inherentes al proceso de evaluación, y a los que tengan acceso por formar parte del órgano de evaluación.

3. Las puntuaciones otorgadas o las valoraciones que emitan los órganos de evaluación, se basarán principalmente en la documentación que obre en los expedientes de los evaluados, haciendo abstracción de cualquier condición o circunstancia personal o social que pudiera constituir causa de discriminación.

4. Los presidentes de los órganos de evaluación que se constituyan velarán por que los procesos de evaluación que les afecten estén guiados por el mayor respeto a los principios y criterios contenidos en este artículo y en el Reglamento.

*Artículo 23. Régimen de funcionamiento.*

1. La asistencia y participación en los órganos de evaluación se considerará un servicio prioritario sobre otros, por lo que la no asistencia de alguno de sus miembros habrá de justificarse suficientemente, a juicio del presidente del órgano de evaluación.

2. Los componentes que sean convocados para formar parte de un órgano de evaluación tendrán derecho a la percepción de los devengos extraordinarios que les pudieran corresponder, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

*Artículo 24. Evaluaciones a realizar por el Consejo Superior.*

Para aquellos casos en los que el Consejo Superior se constituya como órgano de evaluación, le serán de aplicación las instrucciones y procedimiento que se recogen en esta Orden General, sin perjuicio de lo que regule su normativa específica en otros aspectos.

*Artículo 25. Adopción de acuerdos.*

1. El Consejo Superior se regirá por su normativa específica en cuanto a la adopción de acuerdos.

2. Las juntas de evaluación actuarán en pleno y adoptarán sus acuerdos por mayoría absoluta, a cuyo efecto el presidente no tendrá voto de calidad; todo ello sin perjuicio de las reuniones o deliberaciones previas que puedan celebrarse de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 21.2.

*Artículo 26. Abstención y recusación.*

La publicación de la zona definitiva del escalafón dará paso, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, a que los componentes de los órganos de evaluación nombrados con anterioridad puedan abstenerse, o los incluidos en la zona de escalafón afectada puedan promover la recusación de alguno de los mismos.

## CAPÍTULO V

### **Procedimiento a seguir en los procesos de evaluación para el ascenso y para los cursos de capacitación**

#### SECCIÓN 1.ª APTITUD PARA EL ASCENSO

*Artículo 27. Aptitud para el ascenso.*

1. En las evaluaciones para ascenso por clasificación y antigüedad, y previamente a la celebración de la sesión plenaria por parte del órgano de evaluación, la SEPEC identificará las posibles causas de no aptitud para el ascenso que pudiesen concurrir en el personal incluido en la zona definitiva del escalafón, atendiendo a las causas descritas en el artículo 14.3. de la Orden PRA\_\_2017, de \_.

2. En esta fase, el órgano de evaluación realizará un estudio de detalle para los expedientes que lo requieran, de los siguientes grupos y elementos de valoración:

- a) Grupo 1 «Evaluación del desempeño»
- b) Grupo 2 «Trayectoria profesional», únicamente el elemento «Destinos y situaciones»

c) Grupo 4 «Notas desfavorables»

Artículo 28. *Declaración de no aptitud para el ascenso.*

1. Cuando, a consecuencia del estudio en detalle de los grupos y elementos del artículo anterior, alguno de los evaluados pudiera ser considerado no apto para el ascenso, la junta analizará para cada caso el resto de grupos de valoración, así como el resto de su historial profesional, y elevará propuesta motivada e individualizada a mi Autoridad sobre cada uno de los evaluados que considere no aptos para el ascenso, tras el oportuno trámite de audiencia al interesado de quince días hábiles.

La declaración de no aptitud para el ascenso desplegará los efectos previstos en el artículo 32 del Reglamento.

2. En caso de que un evaluado sea declarado no apto para el ascenso con carácter definitivo, con los efectos previstos en el artículo 32.6 del Reglamento, la SEPEC lo pondrá en conocimiento de la Jefatura de Personal a la mayor brevedad que, a su vez, propondrá a mi Autoridad la incoación de un expediente de pérdida de facultades profesionales, a los efectos previstos en el artículo 8.2 del Reglamento.

## SECCIÓN 2.ª EVALUACIONES PARA EL ASCENSO POR ELECCIÓN Y CLASIFICACIÓN

Artículo 29. *Consulta y actualización del historial profesional.*

Una vez fijadas las zonas de escalafón definitivas, la SEPEC establecerá contacto con el personal a evaluar, con el fin de que comprueben y actualicen la información que conste en su historial profesional.

Artículo 30. *Periodos para la valoración de la documentación de los evaluados.*

1. La documentación a que se refiere el artículo 4.1 de la Orden PRA/\_\_\_/2017, de \_\_\_ de \_\_\_\_, que utilizarán los órganos de evaluación y la Secretaría permanente para la evaluación y clasificación (SEPEC) en todos los procesos de evaluación, deberá ser considerada hasta el momento en que el órgano de evaluación establezca las puntuaciones definitivas y determine la clasificación final de los evaluados.

No obstante lo anterior, podrá valorarse nueva documentación cuando, durante el ciclo de ascensos, y antes de que se produzca el de alguno de los evaluados, surjan circunstancias extraordinarias que pudieran determinar para el afectado una nueva evaluación o su declaración de no aptitud para el ascenso, conforme a lo previsto en los artículos 26.6 y 27.5 del Reglamento.

2. La SEPEC deberá poner en conocimiento de los órganos encargados de la custodia y gestión de la documentación que constituye el historial profesional de los guardias civiles, la relación del personal a evaluar para cada ciclo de ascensos, así como para la selección de asistentes a cursos de perfeccionamiento y de altos estudios profesionales que se determine, a fin de que puedan aportar al órgano de evaluación aquella documentación o vicisitudes de los evaluados que, no constando en los historiales en el momento de llevar a cabo la puntuación preliminar, se haya incorporado posteriormente a los mismos, y que pudiera resultar relevante para la puntuación de cada evaluado, teniendo como fecha límite aquella en que se reúna el órgano de evaluación correspondiente.

3. La información complementaria que puedan aportar los interesados durante los procesos de evaluación, según lo previsto en el artículo 4.1 d) de la Orden PRA/\_\_\_/2017, de \_\_\_ de \_\_\_\_, podrá ser admitida y valorada hasta la fecha límite del periodo de información para formular alegaciones que se haya establecido en el momento de dar a conocer a los evaluados el resultado de la puntuación preliminar.

Sólo por circunstancias extraordinarias, que deberá valorar la SEPEC, podrá admitirse y valorarse con posterioridad, documentación complementaria aportada por un evaluado.

4. En todo caso, la información aportada por un evaluado que sea admitida para su valoración, deberá ser puesta en conocimiento de los demás evaluados, siempre que pueda afectarles, o cuando puedan disponer de acreditaciones o documentos similares que sean susceptibles de valoración.

#### Artículo 31. *Cálculo de la puntuación preliminar.*

1. La SEPEC analizará la información que obre en el historial profesional de los afectados a fecha de 1 de marzo anterior al inicio del ciclo de ascensos, en base a la cual elaborará la puntuación preliminar de los grupos de valoración 1, 2, 3 y 4. Cuando el ciclo comience en una fecha que difiera del 1 de julio, el plazo se adaptará proporcionalmente.

2. En los casos de evaluaciones para la asistencia a los diferentes cursos de capacitación, la puntuación preliminar se calculará tan pronto como sea posible respecto a la publicación de la zona de escalafón definitiva, y siempre dentro del mes siguiente a dicha publicación.

3. En base a los expedientes elaborados para cada evaluado, la SEPEC calculará la puntuación preliminar de los grupos de valoración 1, 2, 3 y 4. A cada evaluado se le remitirá su "Informe personal preliminar de evaluación", así como el "Informe resumen preliminar de la evaluación", tal y como dispone el artículo 24.3 de la Orden PRA/\_\_\_/2017, de \_\_\_\_\_.

4. La SEPEC obtendrá la puntuación preliminar de los grupos de valoración 1, 2, 3 y 4 para aquellos evaluados que hayan sido excluidos temporalmente del proceso o que, estando incluidos en la zona del escalafón, se encuentren en las situaciones administrativas de suspensión de empleo o de suspensión de funciones. La obtención de esta puntuación se realizará en idénticas condiciones a las del resto de componentes de la zona de escalafón. Estos valores quedarán registrados y serán recuperados en caso de que, extinguidas las causas que provocaron dichas circunstancias, proceda evaluar al afectado dentro del mismo ciclo de evaluación.

#### Artículo 32. *Alegaciones y modificaciones de la puntuación preliminar.*

1. Una vez puesto en conocimiento de los evaluados el resultado de la puntuación preliminar, se abrirá el periodo de información a que se refiere el artículo 24.2 de la Orden PRA/\_\_\_/2017, de \_\_\_\_\_. La SEPEC recibirá las observaciones y corregirá aquellas puntuaciones que procedan, reflejando el resultado en los informes citados en el artículo 31.3.

2. Cuando alguna de las alegaciones plantee dudas en cuanto a su dictamen, la SEPEC trasladará consulta al negociado correspondiente, que dará un trato preferente y urgente a la resolución de la misma. Con carácter excepcional, en caso de que el negociado correspondiente admita como válidas varias opciones, la SEPEC someterá al órgano de evaluación la resolución sobre las alegaciones presentadas.

3. Cuando para algún evaluado proceda la anotación en el historial profesional de algún mérito o vicisitud en una fecha posterior a la establecida en el artículo 31.1, la SEPEC centralizará el trámite de la anotación con el negociado que corresponda, aportándole el necesario carácter de urgencia.

4. Una vez valoradas las alegaciones pertinentes y aplicadas las modificaciones oportunas, la SEPEC volverá a calcular la puntuación preliminar de los grupos de valoración 1, 2, 3 y 4, para cada uno de los evaluados, poniendo en conocimiento de éstos el resultado.

5. El órgano de evaluación examinará la puntuación preliminar resultante tras el periodo de alegaciones. A estos efectos podrá consultar las decisiones adoptadas por

la SEPEC sobre dichas alegaciones, o resolver aquellas cuestiones que, con carácter excepcional, sean sometidas a su dictamen de acuerdo con el apartado 2.

Artículo 33. *Puntuación del Grupo 5 «Otras cualidades, méritos y aptitudes».*

1. El órgano de evaluación, constituido en pleno, realizará la puntuación del grupo 5 «Otras cualidades, méritos y aptitudes», para cada uno de los evaluados. En particular, puntuarán el concepto 511 «Otras cualidades y capacidad de liderazgo», hasta un máximo de 40 puntos; y el elemento 52 «Otros méritos y aptitudes», hasta un máximo de 30 puntos.

La puntuación que aporte cada componente a los evaluados se recogerá en el acta, asociado a un número aleatorio asignado por la aplicación informática que se emplee para el proceso de puntuación.

2. Cuando alguno de los miembros del órgano de evaluación otorgue a un evaluado una puntuación, al concepto o elemento referidos en el apartado anterior, que se desvíe en más de un 50% de los valores de referencia calculados a partir de su puntuación preliminar, deberá justificar razonadamente el motivo de su valoración. Estas argumentaciones se incorporarán al acta correspondiente.

3. Los valores de referencia mencionados en el apartado anterior se calcularán aplicando a los valores máximos de 40 y 30 puntos, la misma proporción existente entre la puntuación preliminar que cada evaluado hubiese obtenido, y el valor máximo que fuese posible obtener, de acuerdo con las siguientes fórmulas:

$$P_{preMÁX} = 10x \left[ F_1 + \sum_{i=1}^4 (f_i) \right]$$

$P_{preMÁX}$  *valor máximo obtenible como puntuación preliminar*

$F_1$  *factor de ponderación del grupo 1*

$f_i$  *factor de ponderación de los elementos de los grupos 2 y 3*

$$P_{ref511} = 40x \frac{P_{pre}}{P_{preMÁX}}$$

$$P_{ref52} = 30x \frac{P_{pre}}{P_{preMÁX}}$$

$P_{ref}$  *valor de referencia para cada uno de los conceptos o elementos*

$P_{pre}$  *puntuación preliminar obtenida para cada evaluado*

4. La puntuación del concepto 511 y del elemento 52, para cada evaluado, se obtendrán de la media aritmética de los valores que le hayan otorgado cada uno de los componentes del órgano de evaluación con derecho a voto.

5. El valor obtenido para el concepto 511 se aplicará a la fórmula reflejada en el punto 1.5.1. B) del anexo a la Orden PRA/\_\_\_/2017, de \_\_\_\_\_, junto a la encuesta de prestigio e informe de capacidad de liderazgo, y a la evaluación comparativa del prestigio profesional, cuando corresponda, para obtener la puntuación absoluta del elemento 51 «Otras cualidades y capacidad de liderazgo».

Artículo 34. *Puntuación definitiva.*

1. La puntuación preliminar, sumada a la del Grupo 5 una vez normalizada y ponderada, dará lugar a la puntuación final de cada evaluado y al orden provisional de la evaluación.

2. Seguidamente, el órgano de evaluación realizará un estudio en detalle sobre esta clasificación provisional, considerando los siguientes aspectos:

- a) La adecuación de los evaluados a los cometidos a desempeñar en el empleo superior o, en su caso, para cuyo desempeño capacita el curso correspondiente.
- b) La tendencia del resultado de los informes personales de calificación.
- c) Las circunstancias que den lugar a una prelación que pueda suponer alteraciones considerables respecto al ordenamiento anterior a la evaluación.
- d) Las posibles alteraciones sustanciales que pudieran producirse respecto al orden obtenido en la puntuación preliminar; así como la incidencia de ésta para cada evaluado en el conjunto de la evaluación.

3. En caso de estimarse necesario realizar alguna variación, solo podrán modificarse las puntuaciones asignadas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 33 de esta Orden General. Una vez aplicadas las posibles correcciones, se obtendrán las puntuaciones definitivas y la clasificación final de los evaluados.

4. La SEPEC tramitará el acta con el orden resultante de la evaluación para su informe, cuando corresponda, al Consejo Superior, y lo trasladará posteriormente al jefe del Mando de Personal y Formación que, a su vez, lo elevará mi Autoridad.

5. Cuando algún componente del órgano de evaluación emita voto particular, de acuerdo con lo dispuesto recogido en artículo 12.5 del Reglamento, o precise justificar la puntuación otorgada a algún elemento o concepto de valoración, lo argumentará en base a los principios expuestos en el artículo 22, y ciñéndose a su apreciación individual.

6. Las puntuaciones definitivas y el orden resultante de la evaluación se comunicarán a los evaluados por la SEPEC, con la remisión del «Informe personal de evaluación» y del «Informe resumen de la evaluación», de acuerdo con el artículo 25.5 de la Orden PRA/\_\_\_/2017, de \_\_\_\_\_.

## CAPÍTULO VI

### **Juntas de evaluación para la selección de asistentes a determinados cursos de especialización y de altos estudios profesionales**

Artículo 35. *Composición y nombramiento.*

1. Se constituirá una junta para cada curso, de los que se determine, que requiera la selección de un número limitado de asistentes, y en los que el número de solicitantes exceda al de plazas ofertadas.

2. La composición de cada junta seguirá las estructuras descritas en el Capítulo III, adoptando la que correspondiese al mayor empleo de los que se den entre los solicitantes. No obstante, en función del número de solicitantes, el número de vocales eventuales podrá reducirse, dejando sin efecto lo dispuesto en cuanto a la distribución de sus empleos, y de sus destinos.

3. Los componentes de las juntas se nombrarán, preferentemente, entre aquellos guardias civiles que tengan anotado en su expediente académico el curso al que dé acceso la evaluación.

Artículo 36. *Funcionamiento.*

Les será de aplicación lo dispuesto en el Capítulo IV para las juntas de evaluación para el ascenso y para los cursos de capacitación, a excepción de los plazos, que se adaptarán a la convocatoria que dé inicio al proceso; y al comienzo del periodo para la abstención y recusación, que comenzará con el nombramiento de los componentes de la junta

Artículo 37. *Procedimiento.*

1. Para obtener el orden de clasificación entre los solicitantes, se seguirán las pautas descritas en el Capítulo V, en lo que sea de aplicación, y con las particularidades que recogen el artículo 18 de la Orden PRA/\_\_\_/2017/\_\_\_, de\_\_\_, y la normativa específica de ordenación de la enseñanza en la Guardia Civil.

2. El estudio de detalle descrito en el artículo 34.2, sobre el orden provisional de la evaluación, tendrá en cuenta además la adecuación del perfil profesional de los evaluados a la actividad formativa a la que pretenden acceder.

## CAPÍTULO VII

### **Órganos de evaluación para la determinación de insuficiencia de facultades profesionales y de condiciones psicofísicas**

#### SECCIÓN 1ª. DISPOSICIONES COMUNES

Artículo 38. *Normas generales.*

1. Las evaluaciones contenidas en este capítulo en las que el evaluado pertenezca a la categoría de oficiales generales se llevarán cabo por el Consejo Superior.

2. A los órganos encargados de las evaluaciones contenidas en este capítulo les serán de aplicación las normas de funcionamiento recogidas en el Capítulo IV, a excepción del inicio del periodo de abstención y recusación, que dará comienzo en el momento en que al afectado le sea comunicada la orden de incoación del expediente correspondiente.

Artículo 39. *Nombramiento.*

1. Las juntas encargadas de las evaluaciones contenidas en este capítulo se nombrarán para un periodo semestral con la composición que para cada una de ellas se indica en los artículos siguientes.

2. El nombramiento de los componentes de las juntas de evaluación encargadas de las evaluaciones descritas en este capítulo se regirá por lo dispuesto en el artículo 20, y se realizará en el mes anterior al comienzo del semestre en que la junta deba realizar las evaluaciones pertinentes.

3. El presidente de las juntas correspondientes convocará al menos a seis de los vocales nombrados, teniendo en cuenta que han de ostentar un empleo superior al del evaluado.

4. Sin perjuicio de las causas de abstención y recusación contempladas en el artículo 23.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, el instructor del expediente previo que tenga por finalidad determinar la insuficiencia de facultades profesionales o de condiciones psicofísicas no formará parte, en ningún caso, del órgano de evaluación.

5. La SEPEC realizará los trámites oportunos con el Servicio de Informática para que los nombrados como componentes de las órganos de evaluación puedan acceder a los expedientes que les corresponda evaluar.



## SECCIÓN 2ª. EVALUACIÓN PARA DETERMINAR LA INSUFICIENCIA DE FACULTADES PROFESIONALES

Artículo 40. *Composición de las juntas de evaluación para determinar la insuficiencia de facultades profesionales.*

1. Se constituirá con la composición que se indica a continuación:

- Presidente: Un oficial general
- Secretario: un oficial de los destinados en la SEPEC
- Vocales permanentes:
  - Un oficial de la Jefatura de Personal
  - Un oficial de la Jefatura de Asistencia al Personal.
  - Dos oficiales con destino en órganos centrales de la Dirección General de la Guardia Civil.
- Vocales eventuales:
  - Un oficial de la Jefatura de Personal
  - Un oficial de la Jefatura de Asistencia al Personal
  - Dos oficiales con destino en órganos centrales de la Dirección General de la Guardia Civil
- Suplentes:
  - Se nombrará a un oficial general como presidente suplente.
  - Se nombrará a un oficial con destino en la SEPEC como secretario suplente.
  - Tres oficiales o suboficiales con destino en órganos centrales.

Artículo 41. *Incoación del expediente para determinar la insuficiencia de facultades profesionales.*

1. Cuando en función de las calificaciones de su próximo informe personal de carácter ordinario periódico, o de carácter extraordinario por discrepancia manifiesta del superior jerárquico con el resultado de la calificación provisional, un guardia civil pudiera incurrir en alguno de los supuestos contemplados en el artículo 8.3 del Reglamento, la SEPEC apremiará a la unidad encargada a realizar dicho IPEGUCI lo más ajustado posible en fecha a la periodicidad dispuesta en el artículo 7 de 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.

2. En el caso de que alguna de las calificaciones de este último IPEGUCI confirme que el evaluado se encuentra en alguna de las citadas situaciones, la SEPEC elevará informe al jefe del Mando de Personal y Formación quien, a su vez, propondrá al Director General de la Guardia Civil la incoación del expediente por pérdida de facultades profesionales.

Simultáneamente, la SEPEC comunicará dicha circunstancia a la Jefatura de Personal que, a la espera de la recepción de la orden de incoación, iniciará la preparación de la documentación que formará parte del expediente para determinar la insuficiencia de facultades profesionales.

En todo caso, el expediente se iniciará en el plazo máximo de dos meses, contados desde que se produjese la circunstancia que motivó su apertura, ya sea la descrita en este apartado, o la declaración de la no aptitud definitiva para el ascenso.

Artículo 42. *Documentación a recabar relativa a las facultades profesionales.*

1. Cuando la Jefatura de Personal reciba la orden de incoar el expediente, lo comunicará a la SEPEC con el fin de que esa Secretaría prepare la documentación necesaria para la celebrar la sesión plenaria del órgano de evaluación. Entre la documentación a recabar constará en todo caso la información contenida en el expediente académico, las sanciones reflejadas en el apartado 2.5 de la Hoja de Servicios y los expedientes disciplinarios en los que el evaluado esté incurso.

2. El instructor del expediente recabará, en todo caso, el informe del superior jerárquico del evaluado que ostente al menos el empleo de sargento, o en su defecto, en el último destino ocupado, así como el del Jefe de Comandancia o unidad similar y, en caso de no coincidir con los anteriores, el actual calificador del evaluado y el superior jerárquico de éste. Cuando el evaluado forme parte del Consejo de la Guardia Civil, también será preceptivo el informe de este órgano.

3. Una vez concluso el expediente, se unirá al informe que elabore la Asesoría Jurídica, y junto a la información preliminar recopilada por parte de la SEPEC, se pondrán a disposición del presidente y del secretario del órgano de evaluación para su examen. El presidente dispondrá de un plazo de diez días hábiles para solicitar la documentación adicional que estime necesaria, y que guarde relación con el objeto de la evaluación.

Artículo 43. *Valoración del órgano de evaluación.*

1. Una vez recibida la documentación adicional, o transcurrido el plazo de solicitud sin requerir más información, el presidente del órgano de evaluación convocará la sesión plenaria a la mayor brevedad posible, y siempre en el plazo de un mes desde la recepción del expediente.

2. El dictamen del órgano de evaluación, en todo caso, determinará la apreciación o no de insuficiencia de facultades profesionales y si, en caso de darse, supone una limitación para ocupar determinados puestos de trabajo, o procede el pase a retiro del evaluado.

3. Si procede establecer limitaciones para la ocupación de determinados puestos de trabajo, estas restricciones se aplicarán en relación a lo contemplado en la relación de puestos orgánicos de las unidades de la estructura de la Guardia Civil.

4. El acta de la sesión plenaria con el dictamen del órgano de evaluación se elevará, en su caso, al Consejo Superior de la Guardia Civil que a su vez emitirá su propio informe. Ambos certificados se remitirán a la Jefatura de Personal que elevará propuesta de resolución al Director General de la Guardia Civil, quien la presentará al Ministro de Defensa.

SECCIÓN 3ª. EVALUACIÓN PARA DETERMINAR LA INSUFICIENCIA DE  
CONDICIONES PSICOFÍSICAS

Artículo 44. *Composición de las juntas de evaluación para determinar la insuficiencia de condiciones psicofísicas.*

Se constituirá con la composición que se indica a continuación:

- Presidente: Un oficial general
- Secretario: un oficial de los destinados en la SEPEC
- Vocales permanentes:
  - Un oficial de la Jefatura de Personal
  - Un oficial de la Jefatura de Asistencia al Personal

- Dos oficiales con destino en órganos centrales de la Dirección General de la Guardia Civil
- Vocales eventuales:
  - Un máximo de seis oficiales o suboficiales destinados en órganos centrales de la Dirección General de la Guardia Civil y con un máximo de seis.
- Suplentes:
  - Se nombrará a un oficial general como presidente suplente.
  - Se nombrará a un oficial con destino en la SEPEC como secretario suplente.
  - Tres oficiales o suboficiales con destino en órganos centrales.
- Comisión Médico-Pericial:
  - Asistirá un oficial del Servicio de Sanidad de la Guardia Civil en labores de asesoramiento y sin derecho a voto.

*Artículo 45. Tramitación del expediente para determinar la insuficiencia de condiciones psicofísicas.*

1. La Jefatura de Personal remitirá al Servicio de Sanidad los expedientes relativos a pérdida de condiciones psicofísicas una vez conclusos. La Comisión Médico-Pericial valorará la patología o enfermedad determinada por la junta Médico-Pericial, y su relación con las tareas y funciones a desempeñar en el marco de las funciones propias de la Guardia Civil.

2. La Comisión Médico-Pericial dispondrá del plazo de un mes, desde la recepción del expediente, para la emisión de su propuesta que, en todo caso, indicará la aptitud o no para el servicio y, en caso de apreciarse alguna limitación, su categorización respecto a la normativa específica de provisión de destinos.

*Artículo 46. Propuesta del órgano de evaluación.*

1. Una vez recibido el dictamen de la Comisión Médico-Pericial, la SEPEC lo pondrá en conocimiento del presidente y del secretario del órgano de evaluación que lo examinarán junto al resto del expediente. En todo caso, el presidente convocará a los componentes necesarios para la constitución de la sesión plenaria con la frecuencia necesaria.

2. Una vez reunida la junta, emitirá su propuesta en la que necesariamente habrá de constar cuál de las siguientes situaciones queda el evaluado:

- a) Útil y apto para el servicio
- b) Útil con limitaciones y su categorización en relación con la normativa específica de provisión de destinos
- c) Pérdida de condiciones psicofísicas que impliquen su pase al retiro.

3. En caso de dictaminar que el evaluado se encuentra en las situaciones b) o c) del punto anterior, el órgano de evaluación habrá de establecer si las circunstancias que las motivaron tienen o no relación con el servicio, o con atentado terrorista. La SEPEC remitirá a la Jefatura de Personal la propuesta certificada del órgano de evaluación, para su tramitación.

*Disposición adicional única. Requerimientos técnicos.*

Por la Jefatura de Servicios Técnicos se llevarán a cabo los procesos necesarios que permitan la aplicación de cuanto se dispone en esta orden general desde el momento de su entrada en vigor o, en su caso, desde el momento en que resulte aplicable.

Disposición transitoria única. *Junta de evaluación para el ascenso a teniente de la escala de oficiales de la ley 42/1999.*

En tanto resulte necesario, la junta que se nombre para el ascenso a capitán de la escala de oficiales de la ley 42/1999 o, en su defecto, de la escala de oficiales, será el órgano encargado de evaluar el ascenso a teniente de la escala de oficiales de la ley 42/1999, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Queda derogada la Instrucción para la valoración de la rúbrica «Otros méritos y aptitudes» con la finalidad de determinar la clasificación definitiva en las evaluaciones para el ascenso por elección y selección, y para la selección de asistentes a determinados cursos de capacitación, dictada por mi Autoridad el 26 de diciembre de 2014.

Disposición final única. *Entrada en vigor.*

1. Esta orden general entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial de la Guardia Civil», con las salvedades que se exponen en los apartados siguientes.

2. La composición y funcionamiento de los órganos de evaluación, así como las particularidades del proceso de evaluación que se establecen en esta Orden General serán de aplicación a las evaluaciones contempladas en el Capítulo III, Secciones 1ª y 2ª de la Orden PRA/xxx/2017, de xx de xxxx, que se realicen, respectivamente, para los ascensos que se produzcan a partir del 1 de julio de 2018, y para la selección de asistentes a los cursos cuya fecha de inicio sea posterior a la indicada en este apartado.

3. Lo dispuesto en el Capítulo VII de esta Orden General, en cuanto a la composición y procedimiento a seguir por los órganos de evaluación para la determinación de insuficiencia de facultades profesionales y de condiciones psicofísicas, entrará en vigor el 1 de julio de 2018.