

PROPUESTA, NÚM. 11/2.013, DE FECHA 10 DE MAYO DE 2.013., DE ANULACIÓN DE LOS PROCESOS DE CALIFICACIÓN (IPEC) DEL 2.012.-

El artículo 81 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, establece que **“el informe personal de calificación (IPEC) es la valoración objetiva de unos conceptos predeterminados”**. Es un elemento transcendental para la progresión de la carrera militar y para la continuidad de los militares profesionales sujetos a contrato (compromiso). La importancia del mismo estriba en que tiene un gran peso en las evaluaciones para la promoción profesional y para determinar la renovación de los compromisos de Tropa y Marinería.

En la Orden Ministerial 55/2010, de 10 de septiembre, por la que se determina el modelo y las normas reguladoras de los informes personales de calificación, (Orden Ministerial que reputamos contraria al ordenamiento jurídico), se especifica muy claramente el “concepto” del IPEC, el procedimiento para llevarlo a cabo y las distintas responsabilidades que atañen a quienes intervienen en su proceso. Dicha O.M establece para los Jefes de Estado Mayor de cada ejército y para los Mandos de Personal los cometidos que son de su responsabilidad:

1

- **Artículo 4. Juntas de calificación.**

1. Los **Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire** establecerán las normas precisas para constituir las juntas de calificación en cada una de sus unidades para calificar a los miembros de los diversos cuerpos, escalas y empleos, incluyendo al personal perteneciente a otros Ejércitos y a los cuerpos comunes de las Fuerzas Armadas destinados en su estructura.

- **Artículo 5. Calificador único.**

El Subsecretario de Defensa y **los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire** establecerán las normas precisas para aplicar estas condiciones generales en la estructura orgánica respectiva.

- **Artículo 6. Periodicidad de los informes.**

2. Con carácter extraordinario se procederá a cumplimentar un IPEC en los siguientes casos:

SECRETARÍA GENERAL

Calle Baeza, 7 • 28002 Madrid

Tel: 91 415 08 30 • Fax: 91 415 08 61

C.e: secretario@aume.org • Web: www.aume.org

b) Por la finalización de una comisión de servicio superior al tiempo y características que fijen, para su respectivo personal, el Subsecretario de Defensa y **los Jefes de Estado Mayor en sus normas de desarrollo**.

c) Cuando se den las circunstancias que fijen el Subsecretario de Defensa y **el Jefe de Estado Mayor respectivo**, relativas al cese en el destino del calificado, al periodo de coincidencia en el destino del calificado y la junta de calificación o a un cambio significativo en la conducta profesional.

3. El Subsecretario de Defensa, para los miembros de los cuerpos comunes de las Fuerzas Armadas, y **los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire** para los componentes de los cuerpos específicos de su respectivo ejército, establecerán las normas precisas para determinar las fechas en las que las distintas juntas de calificación deberán iniciar y finalizar sus actuaciones.

4. El Subsecretario de Defensa, y **los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire** en sus respectivas estructuras orgánicas, establecerán las normas precisas para determinar los trámites posteriores a la rendición de los informes para la revisión formal de los datos administrativos, acumulación y remisión a los Mandos o Jefatura de Personal.

2

- **Artículo 9. Superior jerárquico.**

5. En el caso de que el número de conceptos en los que exista discrepancia entre la junta de calificación y el superior jerárquico sea superior a siete no se obtendrá el valor ponderado al que se refiere el apartado anterior y **el Mando o Jefatura de Personal**, conforme con el artículo 81.4 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, solicitará a otros militares de superior empleo o, en el caso de igual empleo, mayor antigüedad que el calificado y que hayan tenido relación profesional con él, cuantos informes estime oportunos dirigidos a esclarecer la actuación profesional del calificado.

- **Disposición adicional segunda. Orientación profesional.**

1. **Los Mandos o Jefatura de Personal de cada ejército** y el Director General de Personal establecerán un sistema que facilite la orientación profesional individualizada de todos los militares de carrera en su ámbito respectivo.

- **Disposición final primera. Facultades de desarrollo.**

SECRETARÍA GENERAL

Calle Baeza, 7 • 28002 Madrid

Tel: 91 415 08 30 • Fax: 91 415 08 61

C.e: secretario@aume.org • Web: www.aume.org

Se faculta al Subsecretario de Defensa y a los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire a desarrollar lo dispuesto en esta orden ministerial en el ámbito de sus respectivas competencias.

Estos son los únicos cometidos a desarrollar que la citada orden establece para dichas jefaturas y mandos.

El IPEC es una herramienta que lejos de medir capacidades objetivas establece una valoración subjetiva de los mandos inmediatos –o no tan inmediatos- de los militares, constituyéndose por tanto en un instrumento de control sobre los subordinados y que subvierte los procesos de “concurso” donde se deberían establecer unas comparativas de capacidades objetivas que permitan una “conurrencia” justa en los procesos de evaluación.

Con el actual sistema de realización de los IPEC, la promoción está en manos de los demás y no en las de uno mismo. Por más que se insista que se califica con objetividad, es del todo imposible que así sea, no ajustándose a la realidad objetiva del individuo, las calificaciones llevadas a cabo. Cómo se puede ser objetivo si se mantiene una estrecha relación diaria en el trabajo entre mando-calificador y subordinado/calificado, con todo lo que ello puede implicar de discrepancias, opiniones a nivel personal, comisión de faltas, desacuerdos, etc., y en el sentido contrario, cuando exista amistad entre calificado y calificadores. Y cómo se puede ser objetivo si cada uno tenemos una gradación distinta sobre aspectos de las personas que están sujetos a valoraciones no científicas. Se conocen de forma muy distintas a las persona que se sientan en la mesa de al lado que a las que se encuentran más alejadas.

En otro orden de cosas establecer de forma masiva un sistema de juntas de calificación como ordena la OM, es del todo imposible. Son innumerables las circunstancias que se dan dada la heterogeneidad de las unidades, de sus distintos cometidos, de su ubicación geográfica y de la movilidad, casi continua, del personal. **Con todo ello, resulta imposible establecer un sistema que garantice un proceso justo y equitativo, pues no tenemos que olvidar que en el proceso de evaluación es determinante el peso de los IPEC y estos no cumplen con la exigencia de haber sido realizados con la misma vara de medir.**

En cuanto a lo que respecta a las juntas de calificación (al margen de la subjetividad que utilizan los calificadores al calificar) nos encontramos con que es muy difícil que se formalicen como la OM determina, dado que son muchas las circunstancias que obstaculizan formalmente lo que desde ella se pretende. Entre estas circunstancias podemos destacar las siguientes

SECRETARÍA GENERAL

Calle Baeza, 7 • 28002 Madrid

Tel: 91 415 08 30 • Fax: 91 415 08 61

C.e: secretario@aume.org • Web: www.aume.org

situaciones que no cumplen los requisitos a la hora de componer las juntas de calificación:

- Calificadores que no se encuentran en el mismo lugar de trabajo que el calificado.
- Calificadores que por haberse incorporado en el último año al destino no conocen suficientemente al personal.
- Calificados que por vicisitudes distintas, misiones, cursos, bajas, no han tenido una continuidad con los mismos mandos.
- Calificadores que por la distribución geográfica de la unidad no tienen contacto continuo con los calificados.
- Calificadores que han de calificar tanto a personal cercano al puesto de trabajo como al alejado aun perteneciendo a la misma unidad.
- Calificadores que han aplicado sanciones a los calificados.
- Calificadores que tienen conocimiento de "positivos" de los calificados por controles de consumo de drogas.
- Calificadores que tienen relación de amistad con los calificados.
- Calificadores que tiene un concepto negativo del asociacionismo profesional y califican a representantes asociativos, o a militares con una pertenencia conocida a asociaciones profesionales.

Estas circunstancias, que no son las únicas - como AUME ha expresado en el recurso contra la citada O.M -, se ven agravadas por las "interferencias" que se realizan continuamente en los procesos de calificación.

En el caso concreto del Ejército de Tierra (se dan otras circunstancias en el E.A y en la Armada) en años anteriores se ha sufrido la interferencia a través de órdenes dadas por el Mando de Personal, inferidas por el JEME, que han supuesto una gran injerencia en el procedimiento reglado, introduciéndose "pautas" de calificación externas a las juntas de calificación, causando gran confusión y sobre todo un enorme descontento y frustración.

Este año, se ha sufrido de nuevo dichas "injerencias" y así, por ejemplo, en el E.T., el MAPER ha realizado unas "Orientaciones" que a la postre han resultado de "obligado cumplimiento", acabando con la independencia de las juntas de calificación, ya que en dichas orientaciones se establecen promedios de calificaciones y porcentajes de empleo de las mismas pervirtiendo, desde nuestro punto de vista, gravemente el sistema.

SECRETARÍA GENERAL

Calle Baeza, 7 • 28002 Madrid

Tel: 91 415 08 30 • Fax: 91 415 08 61

C.e: secretario@aume.org • Web: www.aume.org

Es por lo que realizamos la siguiente propuesta:

Desaparición de la colección de IPEC en las evaluaciones y en los procesos de renovación de compromisos, hasta una revisión o modificación de la O.M que los regula o desaparición del mismo como elemento de calificación.

Madrid, 10 de mayo de 2013.-