

**PROPUESTA, NÚM. 22/2.013, DE FECHA 25 DE NOVIEMBRE 2.013., DE MODIFICACIÓN DE ÓRDENES MINISTERIALES SOBRE SITUACIÓN DE PERSONAL NO EVALUABLE RETENIDO EN EL EMPLEO.-**

La Orden Ministerial 20/2009, de 24 de abril, por la que se determina el número máximo de ciclos para que un militar deje de ser evaluado para el ascenso por los sistemas de elección clasificación, establece que en la carrera militar los mecanismos de ascenso deben permitir que “se configure una perspectiva personal y profesional adecuada que permita potenciar el mérito la capacidad...”

La misma orden añade: “Para determinar el número máximo de ciclos en que un militar puede ser evaluado para los sistemas de elección y clasificación se han considerado estas dos vertientes (una es la del párrafo anterior y la otra son “las exigencias de la carrera militar”) y se han analizado los factores que tienen influencia en esta materia como son las condiciones para el ascenso y la proyección de la carrera militar”.

Los militares no evaluables para el ascenso -retenidos en el empleo- que se vienen produciendo con motivo del agotamiento de los ciclos aprobados, son los militares que cuando se empezó a aplicar la ley tenían ya más de tres cuartas partes de su carrera realizada. La Ley no articuló transitoriamente ningún mecanismo para que los méritos y capacidades que no habían podido configurarse a lo largo de una trayectoria profesional que no estaba orientada a este sistema de ascensos, tuvieran ahora un equivalente para que se pudieran mantener las trayectorias de aquellos que no encajaban correctamente con los nuevos parámetros.

Se desconoce cómo se han analizado los factores que tienen influencia en las condiciones para el ascenso y la proyección de la carrera militar, pero ni en la ley ni en sus desarrollos se encuentra medida alguna que evite este claro agravio que se viene reconociendo desde el Ministerio.

Desde que se comenzó a aplicar el nuevo sistema de ascensos de la Ley de la carrera militar, se han producido retenciones en el empleo por “no evaluables”, por el agotamiento del número máximo de ciclos en los que el militar puede ser evaluado. Estos no evaluables, a día de hoy, están en torno a 150 tenientes coroneles, 65 brigadas, 25 oficiales de Intendencia y 9 Ingenieros politécnicos.

En distintos debates habidos en el seno del COPERFAS se ha aportado desde el Ministerio que la situación del personal no evaluable obedece al "espíritu de la ley", a que esta posibilita ese efecto colateral que permite la retención de personal en su empleo. Pero que lo permita no significa que sea un fin perseguido por la ley. Además, esta no prevé la situación distinta de los no evaluables "actos para el ascenso" con respecto a los "no aptos" tras la evaluación.

Otro efecto que se puede producir es que con los actuales planes de reorganización de las Fuerzas Armadas pudiéramos encontrarnos en el futuro con militares no ascendidos al empleo superior pero ejerciendo funciones de ese empleo superior (algo que actualmente ya ocurre con la prestación de algunos servicios).

Pero lo que sí prevé la ley es que "los militares serán evaluados para determinar su aptitud para el empleo superior...". De lo que se deduce que resultará lógico que aquellos no aptos no asciendan, pero que los actos lo hagan en el orden que la evaluación determine.

Otro aspecto que no resulta nada comprensible es que con el actual sistema una vez agotados los ciclos sin que se ha producido el ascenso, el militar puede continuar acopiando méritos y capacidades pero ya no se le tienen en cuenta.

Por otro lado, la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, en su artículo 18 –Carrera militar-, dice: *"Los miembros de las Fuerzas Armadas tienen derecho al desarrollo de su carrera militar, combinando preparación experiencia profesional, en lo referente al régimen de ascensos, destinos y demás elementos que la configuran, de acuerdo con las expectativas de progreso profesional bajo los principios de igualdad, mérito capacidad, de conformidad con los criterios establecidos en la Ley de la carrera militar"*.

Podemos resumir esquemáticamente lo siguiente:

1. Los militares no evaluables quedan retenidos en el empleo y no tienen regulada su proyección profesional en la carrera militar a partir de ese momento.
2. Los militares retenidos en el empleo que son aptos para el empleo superior están en la misma situación que los retenidos "no aptos" en las evaluaciones.
3. Cuando se ha empezado a aplicar la ley no se han tenido en cuenta las perspectivas profesionales personales adecuadas de los militares retenidos en el empleo en función de su procedencia.

#### **SECRETARÍA GENERAL**

Calle Baeza, 7 • 28002 Madrid

Tel: 91 415 08 30 • Fax: 91 415 08 61

C.e: [secretario@aume.org](mailto:secretario@aume.org) • Web: [www.aume.org](http://www.aume.org)

4. El principio de igualdad recogido en la Ley Orgánica de derechos deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas no se ha tenido en cuenta con los militares retenidos con respecto a sus propios compañeros de la misma procedencia.
5. Desde el Ministerio, tanto desde el ámbito de la Subsecretaría de Defensa, como desde la Dirección de Personal, como desde los mandos de personal, se ha reconocido que este es un agravio de los más graves que ha generado la Ley de la carrera militar.
6. ¿Qué ocurre con los méritos capacidades que un militar puede seguir acopiando estando retenido en el empleo?
7. La Subcomisión de Defensa del Congreso de los Diputados está trabajando en el proyecto de reforma de la Ley de la carrera militar en sus aspectos transitorios, lo que nos lleva a pensar que esta situación será tenida en cuenta. Pero el transcurso del tiempo para los retenidos en el empleo corre en contra ya que limita posibilidades de proyección de la carrera y reduce la generación de derechos para las situaciones futuras (destinos, clases pasivas, etc.).

**Por todo ello realizamos las siguientes propuestas:**

Estas propuestas tienen por objeto que el personal no evaluable retenido en el empleo pueda ascender hasta que la modificación de la Ley de la carrera establezca las situaciones transitorias del personal afectado por el cambio del régimen de personal. Por tanto es una propuesta sujeta a su estudio por parte del COPERFAS para adecuarla lo más posible a los marcos de la legalidad actual con el fin último de conseguir los resultados que se persiguen.

**1.- PROPUESTA DE SUPRESIÓN DE LA ORDEN MINISTERIAL 20/2009, DE 24 DE ABRIL POR LA QUE SE DETERMINA EL NÚMERO MÁXIMO DE CICLOS PARA QUE UN MILITAR DEJE DE SER EVALUADO PARA EL ASCENSO POR LOS SISTEMAS DE ELECCIÓN Y CLASIFICACIÓN.**

Mediante la presente Orden Ministerial se suprime la O.M. 20/2009, de 24 de abril, por la que se determina el número máximo de ciclos para que un militar deje de ser evaluado para el ascenso por los sistemas de elección y clasificación.

Tras la modificación de la Ley de la carrera militar se procederá a una nueva regulación.

**JUSTIFICACIÓN:** La modificación de los aspectos transitorios de la Ley de la carrera militar atenderá *"a los diferentes elementos del periodo transitorio de*

**SECRETARÍA GENERAL**

Calle Baeza, 7 • 28002 Madrid

Tel: 91 415 08 30 • Fax: 91 415 08 61

C.e: [secretario@aume.org](mailto:secretario@aume.org) • Web: [www.aume.org](http://www.aume.org)

la ley, en particular los referidos a la promoción cambio de escala, régimen de ascensos, antigüedad,...". Aspectos como el de la situación de los retenidos en el empleo de las promociones que no han podido tener capacidad para la reorientación de su carrera profesional por causa directa de la aplicación de la ley, serán sin duda objeto de modificación. Mientras esto se produce la situación de los militares no evaluables continua agravándose con la continua pérdida de derechos que difícilmente podrán recuperarse. Para poder facilitar reglamentariamente las medidas que puedan corregir temporalmente esta situación, es necesario que dicho personal pueda seguir participando en los procesos de evaluación, para lo que es necesario que no existan límites en los ciclos para el ascenso.

## **2.- PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA ORDEN MINISTERIAL 17/2009 DE 24 DE ABRIL, POR LA QUE SE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO Y LAS NORMAS OBJETIVAS DE VALORACIÓN DE APLICACIÓN EN LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN DEL PERSONAL MILITAR PROFESIONAL.**

Se propone añadir una disposición final:

### **Disposición final.**

**En cada ciclo de evaluación corresponderá la realización de una evaluación especial para todo el personal que habiendo agotado el número máximo de evaluaciones con el resultado de apto no hayan ascendido. Del resultado de dicha evaluación se obtendrá una clasificación para el ascenso en ese ciclo mediante la reserva de plazas pertinentes. Este proceso se materializará hasta que la reforma de los regímenes transitorios de la Ley de la carrera ordene definitivamente la situación de las promociones afectadas por la aplicación de la Ley de la carrera militar.**

**JUSTIFICACIÓN:** Hasta que la reforma de la Ley de la carrera obre unos resultados los agravios que se están produciendo con este personal van sumando año tras años en aspectos que tienen difícil reparo por lo que urge actualizar su situación lo más justamente posible.

Madrid, 25 de noviembre de 2.013.-

### **SECRETARÍA GENERAL**

Calle Baeza, 7 • 28002 Madrid

Tel: 91 415 08 30 • Fax: 91 415 08 61

C.e: [secretario@aume.org](mailto:secretario@aume.org) • Web: [www.aume.org](http://www.aume.org)