

**PROPUESTA, NÚM. 10/2.014, DE FECHA 19 DE MAYO DE 2.014, 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 Y, DE LA ÓRDEN MINISTERIAL 12/2010, DE 25 DE MARZO, POR LA QUE SE MODIFICAN LAS ÓRDENES MINISTERIALES 17/2009, 18/2009 Y 20/2009, DE 24 DE ABRIL, SOBRE EVALUACIONES DEL PERSONAL MILITAR.-**

La Ley 39/2007, de la carrera militar (LCM), ha producido un cambio drástico en la conformación de la carrera del militar y en sus expectativas profesionales. Si este cambio lo ha sido para aquellos que recién han ingresado en las Fuerzas Armadas, para los que ya llevan un gran recorrido, además ha resultado un cambio traumático.

Valorando sólo algunos aspectos que interesan a la presente propuesta, hemos de decir que aunque el sistema de evaluación y de calificación personal se arrastra desde anteriores leyes de personal, es con la aparición de la LCM, con la que cobra una especial relevancia dicho sistema que regula los procesos para la progresión en la carrera, siendo estos determinantes para los ascensos.

Sin entrar a valorar la falta de normalización que durante todos estos años ha existido –desde la aparición de la LCM- y la incertidumbre creada por no tener un sistema que aporte la necesaria estabilidad que pueda proporcionar unas expectativas claras y permanentes de progreso profesional, además basadas en una homogenización de las evaluaciones mediante procesos objetivos, proponemos unos cambios en la normativa que pueden ayudar a una establecer una aproximación a estándares de equidad, dando el valor necesario a las solas capacidades y méritos, como se establece en la propia LCM.

A los principios de igualdad, mérito y capacidad, con la actual normativa, se contraponen la subjetividad y, la valoración y apreciación de características y aptitudes basados en informes de terceros (otros informes distintos a los IPEC, inaccesibles al interesado) no sometidos a tabulaciones y puntuaciones regladas. A dichos principios se opone también la capacidad de modificación de los resultados que han sido obtenidos por medios colegiados (IPEC).

La incorporación de informes distintos a los IPEC en los procesos de evaluación, no tiene reglada la forma de contribuir de forma positiva o negativa en los distintos elementos de valoración, a los que puedan incorporarse los contenidos de aquellos durante el proceso. Qué se debe incorporar y en qué grado no está ni predeterminado ni tabulado. A ello hay que añadir que además el evaluado no tiene conocimiento ni de la incorporación de dichos informes, ni de su contenido, y mucho menos ha tenido ocasión de poder argüir sobre los mismos y, en su caso, tampoco la posibilidad de poder recurrirlos, ya que se trata de unos informes totalmente opacos, sin transparencia alguna. Además, el hecho de que se puedan tener en cuenta a algunos evaluados y a otros no, en una misma evaluación, supone una falta de homogenización que no favorece un proceso equitativo, convirtiéndose por tanto en un sistema injusto.

Esta falta de transparencia, a su vez, impide que un eventual control jurisdiccional pueda realizar una investigación del proceso de evaluación, <lo que se desconoce no puede ser objeto de control>, de manera que la labor de los órganos judiciales no pueden ir más allá de lo jurídico.

Los IPEC regulados por la OM 55/2010, de 10 de setiembre, (posterior a la OM 17/2009), por la que se establece el procedimiento y las normas objetivas de valoración de aplicación en los procesos de evaluación del personal militar profesional atienden a *“la valoración objetiva de unos conceptos predeterminados que permitan apreciar las cualidades, méritos, aptitudes, competencia y forma de actuación profesional del militar...”*, y la OM 12/2010, por la que se modifican las Órdenes Ministeriales 17/2009, 18/2009 y 20/2009, sobre evaluaciones del personal militar aporta: *“En este sentido las modificaciones introducidas en las órdenes ministeriales reseñadas, se centran en aumentar los supuestos y la capacidad de actuación de las juntas de evaluación para contemplar méritos del militar no recogidos en otros apartados”*.

2

Esto significa que las juntas de calificación (en los procesos de IPEC) ya recogen las principales características (al menos las sujetas a mayor subjetividad) que se establecen en las órdenes ministeriales citadas y desde unos órganos colegiados muy cercanos al calificado, mucho más que lo puedan ser los órganos de evaluación. Es el Grupo de valoración 1 –el que atiende a los IPEC-, el que mayor peso tiene en la evaluación. Por si fuera poco, la Instrucción 3/2012 de 27 de enero –en el ámbito del E.T.- tiene por *“finalidad desarrollar determinados elementos de valoración, así como los procedimientos y normas objetivas a tener en cuenta en los procesos de evaluación de los militares profesionales, y en especial los siguientes aspectos, entre otros:*

**a) Aprobar los factores y fórmulas de ponderación de los distintos grupos y elementos de valoración.**

**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)

- b) Determinar los informes precisos para calificar los diferentes elementos de valoración del Grupo 1 <Calidades y desempeño profesional>**
- c) Definir el elemento de valoración de trayectoria profesional y establecer su puntuación.”**

Tanto la OM 55/2010 como la Instrucción 3/12012 son posteriores a las normas que establecen mayores capacidades a las juntas de evaluación para contemplar otros “méritos no recogidos”. Son sin embargo estas dos normas las que con posterioridad inciden de forma más pormenorizada sobre el Grupo de valoración 1, recordemos, el de mayor peso específico en el proceso de evaluación.

Por tanto esa capacidad de modificación de la clasificación resultante en una evaluación (puntos quinto y sexto de la OM 17/2009, así como lo establecido en el artículo primero de la OM 12/2010 que modifica la anterior en “dos” cambiando los puntos quinto y sexto de aquella) no tiene razón de ser, y menos cuando de su resultado se pueden producir efectos tan negativos para el evaluado.

La propia OM 55/2010 recoge que *“El IPEC y sus normas de aplicación se configuran como un instrumento sencillo y útil que permite valorar la actuación del militar y **orientar al interesado sobre su competencia y forma de actuación profesional**”*. No se entiende, entonces, que puedan existir informes y, además, tenerlos en cuenta para reclasificar en los proceso de evaluación, cuando **de su contenido no se ha informado al interesado, no se le ha orientado y por tanto no ha podido reconducir su actuación para su mejora profesional**.

3

---

Por otro lado, el hecho de que las juntas de evaluación se arroguen la posibilidad de variar (la nota) o el orden de clasificación llegando a aplicar hasta un 15% de la diferencia entre la máxima y la mínima puntuación tras el proceso, supone un total desprecio a la exigible objetividad de un proceso que ha de valorar los méritos y las capacidades que se demuestren de forma objetiva y no las apreciaciones personales y subjetivas de los miembros de una junta de evaluación sin atender a procesos homogéneos donde se contabilicen y se tengan en cuenta los mismos elementos para su valoración.

**Ni la Ley de la carrera militar, ni el RD que desarrolla estos puntos, otorgan a las juntas de evaluación esta facultad** que pervierte totalmente un sistema de “igualdad, mérito y capacidad” como proclama la propia ley. Esta posibilidad de las juntas de evaluación no está reglada y puede influir de una forma muy subjetiva en la valoración de unos méritos y capacidades desarrollados durante muchos años con gran esfuerzo y sacrificio por parte de quien es valorado.

#### **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)

Ni una ley, ni un real decreto establecen esta prerrogativa que, a la postre, decide de facto quien asciende y quien no según se realice o no, o en qué porcentaje y en qué sentido, la misma.

Son muchos los cambios que se han venido efectuando en los desarrollos de la ley de la carrera en los ámbitos del IPEC y de las evaluaciones, entendemos que con la intención de ir ajustando lo que una ley no ha sabido establecer con acierto. Pero no ha sido así. Mientras la ley no sufra una reforma o sea sustituida por otra es necesario seguir corrigiendo para tratar de ajustar lo máximo posible un texto a lo que el propio espíritu de la ley pregona: la preparación y la experiencia configuran el desarrollo de la carrera profesional. Y esto se mide, a efectos de ascensos, a través de la igualdad, el mérito y la capacidad, y estos no pueden verse modificados en un 15% ni en un 1% por apreciaciones subjetivas. Ya los propios IPEC se encargan de incorporar al proceso valoraciones y apreciaciones que no tienen por qué coincidir con la objetividad en la valoración de la actuación y desarrollo profesional.

No está ni en la ley ni en el real decreto espíritu o intención alguna de dar semejante potestad, a los órganos de evaluación, de reclasificar e introducir subjetivamente elementos que distorsionen un proceso que ha de acercarse lo más posible a la objetividad.

**Es por todo ello por lo que realizamos la siguiente propuesta:**

1. Adición, al apartado Tercero punto 2 letra c) 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, del texto siguiente:

*Dichos informes se darán a conocer al interesado así como la incidencia de estos en la variación de sus calificaciones, ante los que podrá efectuar alegaciones si variasen las puntuaciones del Grupo de valoración 1.*

2. Supresión de los puntos 6 del apartado Quinto y punto 7 del apartado Sexto, de la misma orden ministerial.
3. Supresión del punto Dos del Artículo primero de la Orden Ministerial 12/2010, de 25 de marzo, por la que se modifican las Órdenes Ministeriales 17/2009, 18/2009 y 20/2009, de 24 de abril, sobre evaluaciones del personal militar.  
(En consonancia con el apartado 2 anterior)

Madrid, 19 de mayo de 2.014.-

**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)