



Problemática de la Escala de Suboficiales

Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas: Disposición final duodécima. Reforma del régimen transitorio de la Ley de la carrera militar.

En el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de esta ley, el Gobierno remitirá al Congreso de los Diputados un proyecto de ley para la reforma del régimen transitorio de la Ley de la carrera militar, tras la experiencia adquirida en su aplicación. A estos efectos, la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados emitirá un dictamen con carácter previo, que aborde los diferentes elementos del período transitorio de la ley, en particular los referidos a la promoción y cambio de escala, régimen de ascensos, antigüedad, pase a la situación de reserva y reconocimientos académicos de la formación adquirida, así como al retiro del personal discapacitado, considerando, en su caso, los correspondientes efectos económicos.

ENERO 2012

Contenido

1. Introducción.	3
2. Consideraciones.	3
3. Disposición transitoria séptima de la Ley 39/2007.	6
4. Reserva: modificación de las normas de pase a la reserva (artículo 113 y disposición transitoria octava de la ley 39/2007), tiempos de servicio y bonificaciones.	9
5. La promoción y enseñanza.	11
6. Régimen de ascensos: evaluaciones e IPEC.	14
7. La antigüedad: integración de Cuerpos y Escalas.	17
8. Personal apto con limitaciones.	18
9. Trienios.	20

1. Introducción.

Son numerosos los problemas que actualmente afectan a la Escala de Suboficiales, pero de todos ellos, son siete los asuntos más conflictivos, no solo para el colectivo, sino para las Fuerzas Armadas.

Un elevado porcentaje de estos conflictos han sido generados por la actual Ley de la Carrera Militar y su normativa de desarrollo; otros por la falta de regímenes transitorios coherentes de legislaciones anteriores, pero todos tienen un común denominador que es la falta de voluntad manifiesta para reparar agravios y ofrecer a los suboficiales una digna, valorada y verdadera carrera profesional, con posibilidades reales y no arbitrarias de promoción, tanto vertical como horizontal.

En líneas generales, se propone la devolución de los derechos de ascenso de todos aquellos suboficiales realmente afectados por la aplicación de la disposición transitoria séptima. Además, se insta a la aplicación de la disposición adicional décima a todos aquellos suboficiales, especialmente del Ejército del Aire, cuyas expectativas profesionales eran similares a las del antiguo Cuerpo de Suboficiales del Ejército de Tierra, que se integraron como oficiales en la Escala Auxiliar.

También se expone la mejora integral de la promoción interna.

En relación con las evaluaciones y ascensos, se propone fijar un amplio período transitorio para poder cambiar las trayectorias profesionales y que el Consejo de Personal pueda actuar sobre la normativa reglamentaria. Por otro lado, como medida urgente y necesaria, se apuesta por la reordenación del escalafón del Ejército del Aire por fecha de adquisición del empleo de sargento.

Finalmente, se plantea la reclasificación de los trienios perfeccionados como suboficial en el grupo A2.

2. Consideraciones.

Los principios de Buena Fe y de Confianza Legítima recogidos en la legislación española y comunitaria, jamás se han tenido en cuenta con las Escalas de Suboficiales del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire. Estos principios dimanaban directamente del principio de seguridad jurídica proclamado por el artículo 9.3 de la Constitución Española.

El experto jurista D. Ignacio Arias Díaz los define claramente en un artículo publicado en octubre de 2009:

“Los ciudadanos poseen el derecho a prever pro futuro su trayectoria vital. Que el Derecho garantice un mínimo de estabilidad sobre la cual construir un proyecto personal o profesional, sin que los cambios súbitos supongan trastornos en las relaciones jurídicas ya entabladas, ni cambios en las expectativas jurídicas creadas”.

El catedrático de Derecho Administrativo D. Francisco López Menudo los resume de forma clara y concisa en el texto siguiente:

“Toda modificación del ordenamiento jurídico, de las situaciones ya consolidadas, genera una situación de riesgo colectivo; riesgo para el destinatario de la norma, de la modificación, que puede ver frustradas bruscamente las seguridades que creía tener ganadas, seguridades quizás obtenidas con el esfuerzo permitido e incluso alentado por legislaciones anteriores, por el propio organismo en el que se prestan servicios; y riesgo, también, aunque de otra naturaleza, para el propio creador de la norma, para el autor de la modificación, pues sus posibles veleidades en esta materia acaban minando su propia auctoritas, ya que no puede inspirar confianza quien de modo inconstante pretende quitar hoy lo que ofreció ayer o no cumplir mañana las promesas de hoy”.

Los componentes de las actuales Escalas de Suboficiales hemos sufrido, en las últimas décadas, un cambio constante y siempre perjudicial de las expectativas de promoción que otorgaban las leyes en vigor en el momento del ingreso, **expectativas de carrera que fueron ampliamente publicitadas por la Administración** y que llevaron a miles de jóvenes, incluso de las Fuerzas de Seguridad y de la Administración Civil del Estado, a participar en las diferentes oposiciones que daban acceso a las academias y escuelas de suboficiales.

Hemos padecido, con especial intensidad, la regulación legislativa y normativa en materia de personal desarrollada por todos los gobiernos de la democracia. Cada nueva ley de régimen de personal –leyes 17/89, 17/99 y 39/07, junto con toda la legislación y normativa que las han desarrollado— han supuesto cambios perjudiciales en los modelos de carrera, en las evaluaciones, en los ascensos, en la vida laboral y en las expectativas y derechos conseguidos tras superar una dura oposición y posteriormente los planes de estudios correspondientes; en definitiva, un cambio constante de las reglas del juego en mitad del partido.

Es cierto que estas leyes han afectado a todos los militares en mayor o menor grado, pero sólo hace falta detenerse un instante para valorar objetivamente la situación actual de los suboficiales y de los oficiales procedentes de esta escala, para poder comprobar quienes han sido los verdaderos perjudicados.

Es una obviedad que, como ciudadanos de pleno derecho, los militares necesitamos que se defiendan nuestros intereses profesionales, económicos, etc.; por tanto, el Estado debe actuar con eficacia en la defensa de éstos.

Sin embargo, quienes representaron al Estado, a lo largo de estas últimas décadas, en la defensa de los intereses de la Escala de Suboficiales, han cometido evidente dejación de funciones y tenemos la completa seguridad de que si esta representación hubiese sido efectiva, no estaríamos hablando de asociaciones ni de leyes de derechos y deberes, porque nuestros derechos como ciudadanos los garantiza la propia Constitución Española. En la actualidad, la L.O. 9/2011 de Derechos y Deberes de los miembros de las FAS, permitirá que la defensa de estos intereses se haga efectiva a través de las Asociaciones Profesionales.

La entrada en vigor de la Ley 17/89, Reguladora del Régimen del Personal Militar Profesional, supuso la desaparición del modelo de carrera tradicional del suboficial. El ascenso a teniente desde el empleo de subteniente en servicio activo, común a los tres ejércitos, regulaba adecuadamente el escalafón, evitaba la desproporción de efectivos en cada empleo y la permanencia en el mismo durante muchos años.

La falta de un análisis serio y objetivo sobre las posibles consecuencias de la aplicación de esta ley en la Escala de Suboficiales produjo situaciones de total desamparo, así como un envejecimiento progresivo de sus componentes. Las sucesivas Leyes 17/1999 y 39/2007 no han hecho más que empeorar la situación, siendo esta última un claro ejemplo de discriminación de todo un colectivo, los suboficiales.

A continuación, se relacionan los problemas que están afectando a la Escala de Suboficiales y que necesitan solucionarse a muy corto plazo, para que se pueda afirmar que la justicia impera en las Fuerzas Armadas.

3. Disposición transitoria séptima de la Ley 39/2007.

Aunque esta disposición pretende restaurar, de alguna manera, una parte de las expectativas de ascenso cercenadas a los suboficiales por las dos anteriores leyes de personal, y contempla el ascenso a teniente al pasar a la reserva, el resultado de su aplicación ha sido nefasto, convirtiéndose en uno de los principales focos de malestar en el colectivo. Las modificaciones posteriores solo han conseguido empeorar la situación, ante el desinterés de los responsables del Ministerio de Defensa en adoptar soluciones que ya se han aplicado en otros colectivos de militares, con la salvedad de que en este caso no suponen carga alguna para el Estado.

Su aplicación ha permitido el ascenso al empleo de teniente, de suboficiales que llevaban más de veinte años de inactividad por pérdida de condiciones psicofísicas o que estaban en situación de reserva transitoria, y que habían pasado a estas situaciones con el empleo de sargento, habiendo permanecido sólo 3 o 4 años en servicio activo. Ha roto principios tan importantes en los ejércitos como los de antigüedad y jerarquía, convirtiendo la inactividad en un "mérito militar" exclusivo de los suboficiales e intolerable en cualquier otra escala.

Última redacción de la disposición transitoria séptima:

Disposición transitoria séptima. *Ascenso de suboficiales al empleo de teniente. (Modificación introducida por la ley 26/2009 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010, en su disposición adicional sexagésima segunda, apartado cuatro. 23 de diciembre de 2009)*

1. Todos los suboficiales que hubieran obtenido el empleo de sargento a partir del 1 de enero de 1977 y con anterioridad al 20 de mayo de 1999, fecha de entrada en vigor de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, y que no tuvieran limitación legal para alcanzar el empleo de subteniente, podrán obtener, previa solicitud, el empleo de teniente de las escalas de oficiales de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, que se les concederá cuando estén en la situación de reserva y con 56 años cumplidos hasta el 31 de julio de 2013 y con 58 años cumplidos desde el 1 de agosto de 2013, con antigüedad, tiempo de servicios y efectos económicos desde la fecha de ascenso.

La condición, "y que no tuvieran limitación legal para alcanzar el empleo de subteniente"; a nuestro entender, se ha aplicado erróneamente. Veamos.

La orden ministerial nº 101/82 de 6 de julio, en su artículo 2º establece las condiciones para la obtención de un ascenso en la reserva activa. Posteriormente, la orden 64/1988 de 1 de septiembre, modifica la condición cuarta de la orden anteriormente citada, dejándola redactada de la siguiente forma:

"Haber superado, antes de pasar a la reserva activa, las condiciones para el ascenso establecidas en la legislación vigente de cada Ejército para los distintos empleos y escalas, excepto la del tiempo mínimo de efectividad en cada empleo, que podrá ser perfeccionado en la situación de reserva activa."

Por tanto, los militares que se encontraban en situación de reserva activa sólo podían ascender habiendo cumplido todas las condiciones para el ascenso.

El 1 de enero de 1990 entró en vigor la ley 17/1989 y su disposición adicional octava, punto 2 decía lo siguiente:

2.- Los militares de carrera que se encuentren en la situación de reserva activa, pasarán a la situación de reserva, conservando el derecho a un ascenso que tuvieran adquirido, que se producirá cuando le corresponda a uno que le siguiera en el escalafón de los ascendidos en el cupo de orden de escalafón por el sistema de selección o de los ascendidos por el sistema de antigüedad.

¿Cuáles eran las condiciones que tenían que cumplir para poder ascender en esta nueva situación? Las que marcaba el Real Decreto 1622/1990 de 14 de diciembre de 1990 Reglamento general de evaluaciones, clasificaciones y ascensos del personal militar profesional:

Requisitos para el ascenso a subteniente:

- *Tiempo de servicios efectivos en el empleo de brigada: 6 años.*
- *Tiempo de mando o función ET, Armada y EA: 4 años.*

El resto de legislaciones posteriores: las leyes 17/1999 y 39/2007, así como los reales decretos que desarrollaron los reglamentos de evaluaciones y ascensos, contemplaban y contemplan también requisitos similares, o más estrictos si cabe, para el ascenso a subteniente.

Tampoco debemos pasar por alto lo que decía el Real Decreto 1000/1985:

Art 5. En la situación de reserva transitoria se tendrá derecho a un ascenso cuando lo haya obtenido, en régimen ordinario, el inmediato siguiente en el escalafón de procedencia que continúe en actividad.

De todo lo expuesto, se deduce fácilmente que **sí existía una limitación legal muy clara y definida en la normativa en vigor, para el ascenso a cualquier empleo** de la gran mayoría de los suboficiales que fueron ascendidos al empleo de teniente/alférez de navío por obra y gracia de la disposición transitoria séptima.

Por tanto, una norma que en teoría pretendía, en su redacción original, compensar la pérdida de derechos y expectativas que había ocasionado a determinados suboficiales —**los que habían obtenido el empleo de sargento con anterioridad al 1 de enero de 1990, fecha de entrada en vigor de la ley 17/1989**— ha producido una de las mayores injusticias que se hayan cometido nunca contra un grupo de empleados públicos.

La solución a este despropósito no es difícil, tan solo hace falta buena voluntad y recuperar principios tan importantes como la antigüedad, jerarquía, mérito y capacidad. Desde ASFAS hemos remitido a los responsables del Ministerio y a los grupos políticos varias posibles soluciones, **que pasan por identificar a los que realmente han sido afectados por la norma —tanto en activo, reserva o**



retiro e incluso fallecidos— y devolverles los derechos y expectativas que les otorgaba la legislación vigente en cada caso. Sirva como ejemplo el siguiente:

La Disposición Adicional 10ª de la Ley 39/2007, permitió un nuevo escalafonamiento y ascenso al empleo de comandante al personal perteneciente a la Escala Auxiliar del E.T (procedentes de los Cuerpos de Suboficiales anteriores a la creación de la A.G.B.S.).

Además, la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, modifica, en su artículo 17, esta disposición adicional de la ley 39/2007, beneficiando de este modo a un mayor número de miembros de la Escala Auxiliar.

Como podemos comprobar, en determinados casos sí que se aplican los principios, mencionados en este documento, de Buena Fe y de Confianza Legítima. Lo que pedimos desde ASFAS, es que **éstos se extiendan a todos los oficiales y suboficiales que también hayan visto alterada su "carrera militar" por la aplicación de las sucesivas leyes de personal.**

4. Reserva: modificación de las normas de pase a la reserva (artículo 113 y disposición transitoria octava de la ley 39/2007), tiempos de servicio y bonificaciones.

Las peculiaridades de la carrera militar y las condiciones profesionales que tienen que soportar en la actualidad los miembros de las Fuerzas Armadas, con continuos cambios de localidad, misiones en el exterior, ejercicios tácticos, numerosos servicios y comisiones, etc., que en la práctica significan la realización de una jornada laboral real muy superior a la de la gran mayoría de empleados públicos, deben ser tenidas muy en cuenta a la hora de fijar un régimen específico.

Los cambios de localidad son una constante en la vida del militar. Afectan muy negativamente a su economía familiar y provocan una situación de incertidumbre de la que tarda mucho tiempo en recuperarse. La pérdida o el abandono forzoso del puesto de trabajo del cónyuge o en el caso contrario, la separación de la familia durante largos períodos de tiempo, son circunstancias comunes a la mayoría de los militares; circunstancias que suelen repetirse en varias ocasiones durante el tiempo de servicio activo, añadiendo a la lista de los problemas ya descritos, los derivados de la escolarización de los hijos y los de la vivienda (pago de la hipoteca de la vivienda habitual en la localidad de origen y pago del alquiler de vivienda o residencia en la nueva localidad de destino).

Es evidente que ni la acción social ni los salarios de los miembros de las Fuerzas Armadas pueden compensar estas y otras circunstancias negativas que conlleva la profesión militar y que son ajenas a la mayoría de los empleados públicos. Por este motivo, el pase a la reserva debe regularse de forma que no se produzcan situaciones arbitrarias e injustas como la que se describe a continuación.

En el caso real de dos jóvenes que hubiesen ingresado en la academia de suboficiales en el año 1976, uno con 25 años de edad y el otro con 17, el primero pasaría a la situación de reserva con 33 años de servicio y el segundo con 39. Este último, aunque hubiese alcanzado en servicio activo el máximo empleo de su escala, suboficial mayor, **obtendría el de teniente 8 años más tarde que su compañero de promoción**, siempre y cuando en ese plazo de tiempo no falleciese o pasase a retiro por pérdida de condiciones psicofísicas. Su trayectoria profesional y sus mejores calificaciones, producto de su esfuerzo, mérito y capacidad, no valdrían para nada y su pensión o la de su viuda e hijos, sería significativamente menor que la de su compañero.

Estamos ante una clara discriminación por razón de edad, que además supone para los suboficiales que ingresaron más jóvenes en las Fuerzas Armadas, ser adelantados en el ascenso al empleo de teniente por los de mayor edad que la suya y los de posteriores promociones. (Aplicación de las disposiciones transitorias séptima y octava de la ley 39/2007)

Por tanto, deben ser los años de servicio los que den lugar al pase a la situación de reserva. Desde ASFAS proponemos, como norma general, que

se pueda pasar a la reserva, con carácter voluntario, a los 36 años de servicio. Se podrá permanecer en servicio activo hasta la edad máxima reglamentaria que fije el Ministerio de Defensa, en la actualidad 61 años. Para ello, deberá determinarse el tipo de destinos que pueden ser ocupados por este personal y el tiempo máximo de permanencia en los mismos.

De este modo se evitaría la discriminación que están sufriendo los suboficiales de la Armada que, dadas sus condiciones de ascenso a suboficial, desde la ley 17/89 hasta la fecha, **nunca** han podido cumplir las condiciones mínimas para pasar a la reserva, simplemente porque **no se les reconoce** que son **militares de carrera** desde que obtuvieron la condición de personal profesional permanente: **cabo 1º veterano**. Esta circunstancia no se da en ninguno de los otros dos ejércitos. No es justo que se continúe denegando esta petición, máxime cuando hoy se concede la condición de militar de carrera a los militares de tropa y marinería que acceden a una relación de servicios de carácter permanente.

Debe considerarse también, la posibilidad de implantar la figura del reservista de especial disponibilidad a los militares de carrera, con los requisitos de tener cumplidos 45 años de edad y 20 de servicios efectivos.

Para la Ley 39/2007, la situación de reserva constituye un mecanismo esencial para configurar, de acuerdo con los criterios de planeamiento, una pirámide de efectivos por empleos y disponer en todos de personal con las edades adecuadas para el ejercicio profesional en las Fuerzas Armadas.

Con las sucesivas leyes sobre el régimen del personal militar la edad para el pase a la reserva ha ido en aumento, produciendo el envejecimiento de las plantillas en activo y más aún la de reserva.

A lo largo de los años, el número de misiones internacionales se ha incrementado notablemente. Además de éstas los militares vienen desarrollando diferentes actividades, cuyos índices de mortalidad y condiciones de peligrosidad y penosidad han de valorarse.

En el derecho comparado, los ejércitos de los países de nuestro entorno aplican reducciones de tiempos de servicio por actividades análogas. Respecto al derecho interno, las reducciones son recogidas en la legislación sobre Seguridad Social para el personal de vuelo y determinados grupos profesionales. Los abonos fueron de aplicación en diversa legislación militar no vigente actualmente, como la Ley 1/1961, de 19 de abril por la que se regula el abono de servicios en campaña por las operaciones militares en Ifni y Sahara.

Por ello, se propone que el tiempo en operaciones militares para la defensa de España o para el mantenimiento de la Paz y Seguridad Internacionales sea de abono voluntario para la edad o tiempos de servicio necesarios para el pase a la reserva.

5. La promoción y enseñanza.

La ley 39/2007 de la carrera militar y la entrada en vigor del real decreto 35/2010, han supuesto la desaparición de la promoción interna de los suboficiales, respetando únicamente la de la Escala de Complemento.

Resulta curioso, que se respete la promoción interna del personal de complemento en base a lo que decía el artículo 66 de la ley 17/1999 y que sin embargo no se respete la de los suboficiales, cuando este mismo artículo reservaba hasta el 75% de las plazas para su promoción. Es más, durante el período transitorio se permite, de forma flexible y contraviniendo la norma, la promoción del personal de la Escala de Complemento con cualquier título de licenciado o diplomado y se limita la nueva promoción para cambio de escala de los suboficiales, a determinados títulos de licenciado o ingeniero superior.

Artículo 66. Promoción interna

1. La promoción interna a la que se refiere esta Ley consiste en el acceso de los militares de carrera a la Escala inmediatamente superior a la que pertenecen dentro del mismo Cuerpo, y de los militares de carrera de las Escalas de Oficiales y de Suboficiales de los Cuerpos de Especialistas, dentro de su Ejército, a las Escalas Superiores de Oficiales y a las Escalas de Oficiales de los Cuerpos Generales y de Infantería de Marina, respectivamente.

También se considera promoción interna el acceso de los militares de complemento al Cuerpo y, en su caso, Escala a los que estén adscritos y el acceso de los militares profesionales de tropa y marinería a las Escalas de Suboficiales. Todo ello en las condiciones que se determinan en la presente Ley.

4. Podrán acceder por promoción interna a la enseñanza militar de formación para la incorporación a las Escalas de Oficiales los militares de carrera de las Escalas de Suboficiales con al menos dos años de tiempo de servicios, pudiéndose reservar hasta el 75 por 100 de las plazas convocadas.

5. Los Alféreces y Tenientes militares de complemento, con al menos cuatro años de tiempo de servicios como tales militares de complemento, podrán acceder por promoción interna a la enseñanza militar de formación para la incorporación a las siguientes Escalas del Cuerpo al que estén adscritos:

a) En los Cuerpos Generales y de Infantería de Marina: a la Escala de Oficiales y los que posean un título de licenciado, ingeniero o arquitecto también a la Escala Superior de Oficiales.

b) En los Cuerpos de Intendencia, de Ingenieros y en los Cuerpos Comunes de las Fuerzas Armadas: al Cuerpo y, en su caso, Escala a los que estén adscritos.

c) En los Cuerpos de Especialistas: a la Escala de Oficiales.

El real decreto 35/2010 establece la promoción para cambio de escala con dos variantes: sin titulación universitaria previa y con titulación universitaria previa. Sin tener en cuenta la diferente formación académica y los años de servicio, permite la promoción de la tropa y marinería en idénticas condiciones que los suboficiales.

Los planes de estudios de enseñanza de formación de oficiales, solo reconocen a los suboficiales entre 3 y 8 créditos por su formación militar previa. Esto supone que las 2.200 horas de formación académica, las de especialización y la trayectoria profesional de un suboficial piloto de helicópteros, diplomado en operaciones especiales o analista de sistemas informáticos, tienen prácticamente el mismo reconocimiento que las de un soldado (540 horas) o incluso que la de cualquier civil que pisa por primera vez un centro de formación militar.

Pero si hablamos de la modalidad de promoción con titulación universitaria previa, los suboficiales estamos todavía peor.

El título de graduado en ingeniería de organización industrial –el que se obtiene en las FAS con el nuevo plan de estudios– habilita al que lo tiene para trabajar como ingeniero técnico. Esto lo afirman las propias universidades en sus folletos informativos sobre los nuevos estudios de grado. Además, los planes de estudios del graduado en ingeniería y del ingeniero técnico son prácticamente idénticos (240 créditos ECTS el primero y 225 el segundo), estando todavía en el aire si la equiparación se hará de facto o a través de un curso puente, que en todo caso no superará el semestre.

Entonces, ¿cómo es posible que el real decreto 35/2010 impida la promoción a la Escala de Oficiales a los suboficiales que presentan diversas titulaciones de ingenierías técnicas? ¿Es justo que se obligue a estos suboficiales, si quieren efectuar dicha promoción, a cursar 5 años de academia?.

Las situaciones anómalas se siguen produciendo. La disposición final sexta de la ley de derechos y deberes que entró en vigor el pasado 1 de octubre de 2011, modifica la ley 8/2006 de Tropa y Marinería. Esta modificación del artículo 15 de la citada ley permitirá la promoción del personal de tropa **con 1 año** de tiempo de servicios. Resulta chocante que el real decreto 35/2010 establezca un tiempo de **2 años en el empleo de sargento** para poder efectuar la misma promoción que la tropa. En resumen, un joven puede promocionar a oficial con tan solo 1 año de servicio, pero otro joven, en este caso sargento, tiene que llevar como mínimo 5 años de servicio para poder efectuar esa misma promoción. Los responsables del Ministerio deben explicar este sinsentido.

Otra cuestión muy importante para el futuro de las Fuerzas Armadas es la viabilidad de los nuevos planes de formación de los oficiales y suboficiales. Si analizamos el componente económico, llegamos a la conclusión de que sería mucho más rentable y operativo seleccionar a graduados y a titulados en diversas ramas del conocimiento para luego formarlos militarmente en uno o dos años, con el consiguiente ahorro en tiempo y dinero.

Si por motivos económicos, el Ministerio de Defensa reserva la práctica totalidad de las plazas de acceso a suboficial para la tropa y marinería, debe ser consecuente y potenciar también la promoción interna de los suboficiales, porque es evidente que también supondría un ahorro para las arcas del Estado.

Desde ASFAS intentamos, con nuestras propuestas, mejorar el modelo de formación y por tanto la trayectoria profesional de los militares. Para ello, en breve plazo, remitiremos al Ministerio de Defensa un documento con nuestro modelo de Promoción y Enseñanza, en el que se incluyen, entre otras, las siguientes recomendaciones:

- **Potenciar y facilitar la formación a distancia de todo el personal militar que así lo requiera. Para ello, se deberán firmar los acuerdos que sean necesarios con la UNED, con los Centros de Formación Profesional y a través del Campus Virtual de la Defensa (CVCDEF).**
- **De este modo, se reducirá el tiempo presencial de formación, lo que afectará favorablemente a la operatividad de las unidades y a la economía de medios.**
- **Facilitar la promoción interna de los profesionales de las Fuerzas Armadas, mediante la concesión de becas y cursos que les permitan obtener las titulaciones de acceso necesarias.**
- **Permitir el acceso a las convocatorias de los Cuerpos Comunes a todos aquellos que hayan obtenido las titulaciones exigidas en las mismas.**
- **Basar la captación de recursos humanos para los distintos Cuerpos y Escalas de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Armadas, en la selección de graduados y de titulados en diversas ramas, procedentes de la vida civil, y en la promoción interna de los suboficiales y de la tropa y marinería.**
- **Establecer los límites de edad en función de los tiempos de servicio necesarios para renunciar a la condición de militar de carrera. Las condiciones psicofísicas y los requisitos de titulación deben ser los únicos factores que puedan determinar la participación en un proceso selectivo.**

6. Régimen de ascensos: evaluaciones e IPEC.

Los suboficiales hemos tenido que cambiar obligatoriamente de Arma, Cuerpo o Especialidad, a pesar de haberlas desarrollado profesionalmente durante muchos años y haber cursado con éxito la formación académica estipulada para adquirirlas.

Hoy podemos encontrarnos a especialistas en informática cuya formación académica lo era en cartografía; a suboficiales del Cuerpo de Intendencia que no pueden usar su distintivo, tras cursar dos años de formación específica en la respectiva Academia de Intendencia, que han pasado a ser especialistas en administración; o a suboficiales de Ingenieros que también han sido obligados a elegir entre Transmisiones o Zapadores, a pesar de tener formación académica en ambas especialidades.

Se ha producido la integración forzosa, en una única escala, de los suboficiales pertenecientes al Cuerpo General de las Armas y al Cuerpo de Especialistas. El trato discriminatorio dado a las escalas de suboficiales en los ascensos, la diferente trayectoria profesional, la imposibilidad de realizar determinados cursos de especialización, así como el no poder solicitar determinados destinos, ha supuesto para los suboficiales especialistas ser evaluados para el ascenso a los empleos de brigada y subteniente, en desigualdad de condiciones con respecto a los pertenecientes al Cuerpo General de las Armas. Un número significativo de suboficiales especialistas quedarán **postergados**, aun habiendo sido evaluados **aptos para el ascenso** en más de **siete ocasiones**.

Como viene siendo habitual, los cambios producidos tras la entrada en vigor de una ley de personal afectan **SIEMPRE** negativamente a la Escala de Suboficiales. Es un hecho evidente que la mayoría de los integrantes de la Escala de Oficiales siguen perteneciendo a la misma Arma o Cuerpo que cuando ingresaron en la Academia y que los del Cuerpo General de las Armas y los del Cuerpo de Intendencia se evalúan de forma independiente para el ascenso. ¿Por qué no ha sido así para los suboficiales?.

A los suboficiales que, con esfuerzo y entrega, en su día efectuaron la promoción interna a la Escala de Oficiales, no les ha ido mejor. A pesar de sus 5 años de formación académica, de una media de diez años en los empleos de alférez y de teniente, de otros diez o más en el empleo de capitán, de sus cursos de especialización y de su trayectoria profesional, han tenido que realizar un innecesario curso de adaptación para la integración en la nueva escala de oficiales o ser declarados a extinguir, lo que puede suponer terminar su carrera militar en el empleo de capitán al no contemplarse, en su caso, ascensos en reserva (no están incluidos en la disposición transitoria sexta de la ley 39/2007).

En resumen, respeto a las expectativas de carrera que otorgaban las leyes de ingreso solo para algunos.

Por otro lado, el artículo 16.9 del Real Decreto 168/2009, de 13 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de evaluaciones y ascensos en las Fuerzas Armadas y sobre el acceso a la condición de Militares de Carrera de Militares de Tropa y Marinería, establece como preceptivo superar un curso de actualización para el desempeño de los cometidos de Brigada.

Este curso no es nada nuevo en el Ejército de Tierra, pues los componentes de la 1ª y 2ª promoción de la Escala Básica ya tuvieron que realizarlo. Su escasa vigencia – a partir de la 3ª promoción desapareció– pone de manifiesto una evidente falta de respeto y es un claro ejemplo de los despropósitos a los que estamos siendo sometidos, en estas últimas décadas, los suboficiales.

En ASFAS estamos de acuerdo con la implantación del citado curso pero creemos que debe hacerse con las siguientes premisas:

- **Aplicación de un régimen transitorio, lo suficientemente amplio, que permita la adaptación progresiva al nuevo modelo de carrera.**
- **Que la obtención del empleo de Sargento suponga el comienzo de una verdadera carrera profesional, en la que el esfuerzo, el mérito y la capacidad sean los factores que determinen la trayectoria de los suboficiales y no elementos tan subjetivos como los IPEC.**
- **Que se creen Centros Universitarios de la Defensa en las academias y escuelas de suboficiales mediante los correspondientes acuerdos con la UNED, para que se puedan continuar los estudios de grado de la propia especialidad o de las ramas de conocimiento previamente fijadas por el Ministerio, que den acceso preferente al empleo de Brigada y al cambio de trayectoria profesional.**
- **Que el curso de Brigada sea la culminación de unos estudios con reconocimiento universitario y el inicio, ahora sí, de los nuevos cometidos y responsabilidades de las que habla el Plan de Difusión de la Enseñanza Militar.**

No podemos finalizar este apartado sin hablar del IPEC. Hasta el 1 de enero del 2011, fecha de entrada en vigor del la O.M. 55/2010, el sistema utilizado era torticero, injusto, subjetivo por definición y falta de transparencia; ya que puntuaban sobre determinados aspectos de las personas que, refutados especialistas en psicología, hubieran tenido dificultades en valorar y apreciar.

La Orden Ministerial 55/2010, de 10 de septiembre, por la que se determina el nuevo modelo y las normas reguladoras de los informes personales de calificación (IPEC), racionaliza determinados aspectos del sistema de calificación, pero sigue siendo un informe subjetivo, y por tanto injusto.

Se ha pretendido dar un formato más racional y ahora, al menos, se permite conocer las calificaciones, formular alegaciones y ser asesorado en aquellos aspectos que, a criterio del evaluador, se deban mejorar.

Explicado así, podría parecer que por fin se ha encontrado la solución ideal. Nada más lejos de la realidad. Desde la Jefatura de los diferentes Ejércitos, han dimanado "normas" de cómo se debe cumplimentar el IPEC. Cada Jefe de Unidad, a su vez, está interpretando esas normas a su particular criterio y llegamos al esperpéntico caso de que se deben cumplir, como máximo, un determinado número de porcentajes. Citamos literalmente un párrafo recogido de una de esas normas "*De manera que la Junta, por ejemplo, determina primero CUANTOS Tenientes va a calificar y si son 10, por ejemplo, fija que 1 deberá ser Excelente, 4 serán Muy Buenos, 3 serán Buenos y 2 Serán Normales*". El número de cada calificación viene determinado por el empleo que se ostenta.

Por último y no menos importante, está el tema de las alegaciones. A pesar de que se pueden hacer, estas se manifiestan ante el mismo evaluador, con lo que a nivel práctico, que es lo que le interesa al evaluado, no tienen ninguna repercusión efectiva.

La gravedad se acrecienta cuando estos informes, por su peso en la nota final de las evaluaciones, son la base sobre la cual se sustenta el futuro de los militares para su ascenso, destinos y realización profesional.

Aplicando el sentido común, desde ASFAS proponemos lo siguiente:

- **El estudio de la normativa sobre evaluaciones en el futuro Consejo de Personal y su posterior reforma, teniendo en cuenta especialmente el empleo al que se asciende.**
- **Las evaluaciones deben basarse en métodos objetivos que valoren realmente el mérito y la capacidad profesional del interesado, como los cursos de capacitación y sus exámenes correspondientes o la trayectoria profesional: cursos de especialización, ejercicios tácticos, días de mar, misiones, mando de unidades, etc.**
- **La publicidad y transparencia han de regir cada uno de las fases del proceso de evaluación, especialmente cuando el Órgano de evaluación modifique las notas finales.**
- **En todo caso, el IPEC nunca podrá suponer más del 10% de la nota final.**

7. La antigüedad: integración de Cuerpos y Escalas.

La Disposición transitoria cuarta de la Ley 39/2007 dispone la incorporación de los miembros de las escalas de suboficiales de los cuerpos generales y de especialistas el 1 de julio del año 2009 a las nuevas escalas de suboficiales de los cuerpos generales de cada ejército.

Hasta esa fecha, la Escala de Suboficiales la formaban el Cuerpo General y el Cuerpo de Especialistas, ambos cuerpos tenían diferentes ritmos de ascenso.

En el Ejército del Aire el cuerpo general llevaba hasta 5 promociones de ventaja en el ascenso por antigüedad al empleo de Brigada y hasta 3 promociones en el ascenso, también por antigüedad, al empleo de sargento primero.

Al efectuar la integración utilizando tan solo el criterio de empleo y antigüedad en el mismo, estos adelantos en el escalafón, que no están fundamentados ni en el mérito ni en la capacidad, han quedado perpetuados, con el consiguiente perjuicio en los posteriores ascensos de más del 77% de suboficiales del Ejército del Aire en los empleos de sargento primero y brigada.

La carrera horizontal desarrollada en la LCM de los suboficiales procedentes del cuerpo de especialistas del Ejército del Aire en los tres primeros empleos ha quedado truncada y mermada.

Por todo ello se propone:

- **La reordenación del escalafón por promociones (fecha de adquisición del primer empleo en la escala) en los empleos sargento, sargento primero y brigada.**

No implicará incremento de gasto.

8. Personal apto con limitaciones.

El artículo 120 de la ley 39/2007 de la carrera militar, en su punto 3, establece que:

“A los militares profesionales que, como resultado de los reconocimientos médicos o de las pruebas psicológicas y físicas, se les abra un expediente para determinar si existe insuficiencia de condiciones psicofísicas y, como consecuencia de ello, se establezca una incapacidad que conlleve una limitación para ocupar determinados destinos, según las exigencias que figuren en las relaciones de puestos militares o de trabajo, se les garantizará el principio de igualdad de trato en los destinos a los que puedan acceder.

Reglamentariamente se establecerán los medios y procedimientos para que puedan seguir desarrollando su carrera militar, reorientando, en su caso, su perfil profesional con la enseñanza de perfeccionamiento que sea necesaria o adecuada.

En la configuración de las condiciones y métodos de trabajo en los destinos a los que tengan acceso, se adoptarán las medidas que permitan la eliminación de toda discriminación o desventaja.”

El artículo 16 del R. D. 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las Fuerzas Armadas dispone:

Para el personal incluido en el ámbito de aplicación de este real decreto que haya sido declarado con limitaciones para ocupar determinados destinos, se tendrá en cuenta las características de su limitación al asignarle un determinado puesto de trabajo, adoptándose las medidas preventivas y de protección que resulten adecuadas.

Este articulado representa una declaración de intenciones que queda muy bien en un documento, pero la realidad es que no se están cumpliendo. Si bien la situación en cada ejército es diferente, lo cierto es que cualquier militar profesional no tiene acceso a un catálogo de destinos o de puestos de trabajo adaptado a las necesidades psicofísicas del personal APL. Es más, en el Ejército de Tierra la gran mayoría de las vacantes APL se anuncian para que puedan ser solicitadas por todo tipo de personal (Directivas del ET 03/10 y 03/11), pero éstos sí que tienen limitadas el resto de las vacantes anunciadas.

El resultado de esta discriminación es una sanción económica para los APL, ya que sus puestos de trabajo tienen asignado generalmente un complemento de menor cuantía.

Si hablamos de evaluaciones para el ascenso o de promoción profesional, la situación se complica y mucho. Dado que la mayoría del personal APL ha pasado a esta situación por enfermedad o lesión de cierta importancia, la imposibilidad de realizar el Test General de Condición Física les penaliza en los informes de evaluación, les imposibilita el acceso a determinados cursos con exigencia de este test y les impide la participación en las convocatorias de promoción para cambio de escala, a las

que ya tenían muy difícil acceder por sus propias limitaciones psicofísicas. Como podemos comprobar, la vida diaria de este personal en nada se parece a lo que dice la ley 39/2007 de la carrera militar.

Nuestra propuesta es la siguiente:

- **Creación de una escala independiente de personal apto con limitaciones con evaluaciones acordes a su problemática.**
- **Habilitar un catálogo de puestos militares o de trabajo que permita la eliminación de toda discriminación o desventaja, tal como establece el artículo 120 de la ley 39/2007. Dada la diversidad de causas que provocan la limitación de condiciones psicofísicas, debe habilitarse un medio para obtener la máxima información sobre estos puestos militares y así evitar que sean incompatibles con las limitaciones que posea el peticionario.**
- **Mediante la enseñanza de perfeccionamiento, adaptar a este personal para que pueda cumplir funciones administrativas o logísticas.**
- **Iniciar el correspondiente estudio que dé lugar a la reforma en profundidad del Real Decreto 944/2001, sobre todo en lo que se refiere a los expedientes de aptitud psicofísica. Los baremos establecidos para las discapacidades no se parecen absolutamente en nada a los de la Seguridad Social.**
- **Del mismo modo, deben revisarse los procedimientos de los reconocimientos médicos y de las juntas médicas para evitar, como viene sucediendo con asiduidad, que sean recusados por los tribunales de justicia, por su falta de objetividad y rigor o por errores administrativos.**

9. Trienios.

Sobre este tema poco o nada queda ya por decir. Lo cierto, es que miles de oficiales y suboficiales estamos viviendo una situación arbitraria e injusta, que permite que cientos de militares –los que han tenido un fallo favorable en los tribunales superiores de justicia de sus respectivas comunidades autónomas– hayan visto reclasificados al subgrupo A2 todos sus trienios perfeccionados como suboficial, y otros, con la misma trayectoria profesional, tienen que ver como sus peticiones son sistemáticamente rechazadas por el Ministerio de Defensa y ahora también por el Tribunal Supremo; en este caso para salvaguardar el “interés general”.

Si como dice la ley 39/2007, desde el empleo de Cabo Mayor hasta el de soldado con relación de servicios de carácter permanente están incluidos, a efectos retributivos, en el subgrupo C1, la pregunta que surge es la siguiente:

¿Por qué se incluyen en este subgrupo parte de los trienios de los militares que son o que han sido suboficiales pero nunca tropa permanente?

Como creemos firmemente que esta situación no está ajustada a derecho, nuestro recurso sigue el camino hacia el Tribunal Europeo de Derechos Humanos.