

2013



**PROPUESTAS PARA DEBATIR EN EL
PLENO DEL CONSEJO DE PERSONAL**

**INFORMES PERSONALES DE
CALIFICACIÓN.**

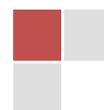


Tabla de contenido

1.- Propuestas.....	3
2.- Justificación.....	3



1.-Propuestas.

1. Eliminación del ítem "afabilidad en el trato" del apartado 2.1.4 de relación personal de 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.
2. Impartir cursos de formación y preparación de los calificadores.
3. Facilitar al interesado las instrucciones e informes, tanto escritos como orales, sobre los que la Junta de calificación ha fundamentado sus valoraciones.

2.- Justificación.

Según la Constitución los principios rectores del acceso a la función pública son el mérito y la capacidad. Es el Estatuto Básico del Empleado Público quién introduce, como elemento fundamental, la evaluación del desempeño, que las Administraciones Públicas deberán establecer a través de procedimientos fundados en los principios de igualdad, objetividad, imparcialidad, no discriminación y transparencia. Además, se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos. El Estatuto añade, que las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño son materia objeto de negociación colectiva.

En la Ley de la carrera es el artículo 81 el que define el informe personal de calificación como la valoración objetiva de unos conceptos predeterminados que permitan apreciar las cualidades, méritos, aptitudes, competencia y forma de actuación profesional del militar. Añade, que los informes serán realizados por juntas de calificación constituidas por tres calificadores, de los que uno de ellos será el superior jerárquico del interesado, y que el Ministro de Defensa establecerá la periodicidad, los procedimientos de alegación y las normas reguladoras sin perjuicio de que se fijen condiciones específicas.

El artículo 81 es desarrollado por 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.

Tras la Orden Ministerial, los respectivos Jefes de Estado Mayor y el Subsecretario de Defensa han establecido y modificado diferentes Instrucciones y normas complementarias. Además de estas últimas, los Mandos de Personal dan orientaciones a las Juntas de Calificación.

Algunos de los problemas detectados en los Informes Personales de Calificación son los siguientes:



a) Existen orientaciones a los superiores jerárquicos de las unidades para que apliquen en cada empleo un sistema “**autocalificadorio**” en tantos por cientos ya determinados, así por ejemplo: excelente (no más del 10%); superior a la media (no más del 30%), inferior a la media (no más del 30%) y como la media (al menos el 30%).

No se considera que una Unidad pueda tener un número muy elevado de calificados en los dos primeros grupos, causando un perjuicio importante a muchos de ellos. Además favorece a aquellas unidades con mayor número de efectivos, porque pueden calificar a un número mayor de ellos (por ejemplo los próximos a evaluarse para el ascenso) con mejores calificaciones, y al mismo tiempo respetar el porcentaje asignado.

Si en una unidad hay 12 brigadas, 1 resultaría calificado como excelente, 2 superiores a la media, 6 como en la media y 3 inferiores a la media. Si esta unidad la comparamos con otra unidad con 3 brigadas o con 48 brigadas, claramente el sistema “autocalificadorio” perjudica a los brigadas calificados en la unidad con menor número de efectivos en este empleo.

La aplicación de estos criterios quebranta, al menos, los principios de objetividad e imparcialidad que las Administraciones Públicas deben garantizar en cualquier proceso de evaluación. Además, no queda salvaguardada suficientemente la independencia de las Juntas como Órgano Colegiado.

b) El calificado está sujeto a un total desamparo e indefensión, al no conocer los puntos principales de las deliberaciones y los **informes escritos o verbales** sobre los que la Junta ha fundamentado las calificaciones.

c) En el nombramiento de las Juntas de Calificación no se exigen los **necesarios conocimientos y preparación técnica** en materia de personal para la elaboración de este tipo de informes. Incluso en una misma Unidad no hay un criterio homogéneo entre la juntas, por lo que el proceso de calificación varía según interpreten los criterios subjetivos que se valoran.

El calificador no tiene formación como tal, no puede abstenerse en calificar un determinado motivo aunque desconozca totalmente la actuación profesional del calificado, porque el formato del IPEC no admite un “lo desconozco”.



d) El Superior Jerárquico clasifica al calificado dentro del grupo del mismo empleo que los de su propia Unidad, cuando realmente se va a emplear para el conjunto de personas de la zona del escalafón que entrará en proceso de evaluación para el ascenso.

e) Las alegaciones a las calificaciones no dejan de entrañar una insalvable dificultad en la gran mayoría de los casos, pues el calificado puede no encontrar motivos sólidos para solicitar elevar un determinado concepto del IPEC de una calificación a otra superior, pues éstas responden a criterios subjetivos de la Junta. En nuestra opinión el principal exponente lo encontramos en el punto 2.1.4, de relación personal, en el que el calificador ha de valorar, entre otros, la **afabilidad en el trato**. ¿Cómo va el calificado a justificar motivadamente que es muy afable, es decir, agradable, dulce, suave en la conversación y el trato?

Numerosos recursos humanos y materiales se dedican a la confección y tratamiento de los informes, a lo que se añade la incertidumbre y desasosiego que generan a todo el personal en sus legítimas expectativas de ascenso, por ello, es necesario seguir mejorando los criterios, buscando un método más justo, objetivo, transparente y en igualdad de oportunidades.