

2012



PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA LEY 39/07 DE LA CARRERA MILITAR

REFORMA DEL RÉGIMEN TRANSITORIO



Tabla de contenido

1. Introducción.....	3
2. Modificaciones de la Ley 39/2007 de la Carrera Militar.....	4
3. Propuestas de modificación de la Ley 39/2007 de la Carrera Militar.....	6
3.1. Modificación de las normas de pase a la reserva (Artículo 113 y disposición transitoria octava de la ley 39/2007).....	6
3.2. Evaluaciones y clasificaciones: suboficiales retenidos o postergados para el ascenso.....	7
3.2.1. Propuesta de solución.....	8
PRIMERA EVALUACIÓN	12
SEGUNDA EVALUACIÓN.....	13
TERCERA EVALUACIÓN	14
CUARTA EVALUACIÓN.....	15
3.2.2. Análisis.....	16
3.3. Modificación de la disposición transitoria séptima.....	16
3.4. Modificación del Real Decreto 35/2010 de Ingreso, Promoción y Enseñanza.....	18

1. Introducción.

Aunque esta asociación ya remitió recientemente al Ministerio de Defensa, informes y propuestas relativos a la modificación de la Ley 39/07 y su régimen transitorio, vamos a tratar de sintetizar en este documento lo que creemos fundamental para reparar los graves problemas que aquejan a la Escala de Suboficiales, por la aplicación de la citada Ley y de las otras dos anteriores leyes de personal.

Con la entrada en vigor de la Ley 17/1989, reguladora del Régimen del Personal Militar Profesional, desaparecieron los modelos de carrera de los suboficiales de los tres ejércitos, que se habían implantado en las Fuerzas Armadas a mediados de la década de los setenta. Con gran aceptación entre civiles y militares de tropa y marinería, permitían una adecuada selección entre los que aspiraban a ingresar en las diferentes Academias o Escuelas de Suboficiales, a la vez que garantizaban un modelo de carrera estable y con diversas posibilidades de promoción, incluyendo a la Administración Civil del Estado.

La falta de un período transitorio suficientemente amplio en el que se respetasen los derechos adquiridos; la integración forzosa, en una única escala, de suboficiales de muy distinta formación y procedencia; la eliminación del ascenso a teniente/alférez de navío desde el empleo de subteniente, que regulaba adecuadamente la pirámide de personal y el número de efectivos en cada empleo; y la ausencia de cupos de pase a la reserva en los empleos superiores, son las principales causas de la crítica situación actual y del colapso de la Escala de Suboficiales.

La creación de la figura del Suboficial Mayor –mala copia del modelo anglosajón– no alcanzó las expectativas de los que la promovieron. La indefinición de los cometidos y la racanería a la hora de asignarle competencias, tienen mucho que ver en el gran número de seleccionados que renuncian a realizar el curso de capacitación para el ascenso.

En nuestros informes describimos de manera clara y precisa los agravios y errores cometidos en estas últimas décadas, por tanto, no vamos a extendernos en la descripción de los mismos, pero sí que conviene recordar los más significativos:

- **Envejecimiento de la Escala:** la media de edad de los sargentos ha aumentado en casi diez años, siendo en la actualidad de treinta y tres. En la última década, la del resto de empleos lo ha hecho entre siete y ocho años.
- **Inversión de la pirámide de personal:** en esa misma década, la plantilla de subtenientes ha aumentado, en algunos casos, casi un 50%. A pesar de ello, los tiempos medios de permanencia en los empleos de subteniente y brigada comienzan a ser escandalosos, acercándose cada vez más a los quince años. Los sargentos primeros siguen el mismo camino.

- **Indefinición de cometidos en cada empleo:** es muy común, y parece que norma, que un sargento, después de haber estado ocho largos años en el empleo, ascienda a sargento 1º y tenga que pasarse otros tantos años haciendo exactamente lo mismo. Es más, cuando le promuevan al empleo de brigada tiene muchas posibilidades de que nada cambie o realizar servicios y funciones asignadas a los oficiales.
- **Escasas probabilidades de promoción:** a pesar de que la Ley 17/1999 reservaba hasta el 75% para la **promoción interna** de los suboficiales a la Escala de Oficiales, en la actualidad somos la única escala para la que no se contempla. Por este motivo, no podemos realizar la promoción para cambio de escala con cualquier titulación de Grado, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico o Diplomado, ni tan siquiera de forma transitoria, lo que sí se le permite a la Escala de Complemento.

Para poder evaluar adecuadamente el grado de abandono al que está sometida nuestra Escala, solo hay que echar un vistazo a las convocatorias de este año 2012, en las que cualquier militar de tropa y marinería, **con diez meses de servicios efectivos y dos de formación**, puede participar. Sin embargo, un sargento con seis años de servicio como tropa y dos de academia, al que le faltan unos cuantos días para cumplir dos años en el empleo, se verá perjudicado gravemente porque tendrá que esperar un año más para poder efectuar esa misma promoción, si los límites de edad se lo permiten.

2. Modificaciones de la Ley 39/2007 de la Carrera Militar.

- **Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009 ([BOE-A-2008-20744](#)):**
 - Modifica el punto 7 de la disposición transitoria cuarta relativo a la constitución de Cuerpos y Escalas.
 - Primera modificación de la disposición transitoria séptima.
- **Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010 ([BOE-A-2009-20765](#)):**
 - Modifica el artículo 57.1. Medidas para el acceso de los suboficiales y tropa a las titulaciones exigidas para la promoción (no se conocen hasta la fecha).
 - Modifica el apartado 5, segundo párrafo, de la disposición transitoria quinta, permitiendo la prórroga del compromiso de los militares de complemento en determinadas condiciones.

- Nueva redacción de la disposición transitoria sexta de ascensos en reserva en la Escala de Oficiales. Permite, del mismo modo que los tenientes coroneles y comandantes que pasen a la situación de reserva, el ascenso de los capitanes que no tengan limitación legal para el ascenso, con diez años en el empleo entre activo y reserva.
- Segunda modificación de la disposición transitoria séptima, agravando más todavía sus efectos negativos. Retrasa el ascenso a teniente hasta cumplir 58 años de edad, a todos aquellos suboficiales que pasen a la reserva a partir del 1 de agosto de 2013.
- **Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011 ([BOE-A-2010-19703](#)):**
 - Nueva redacción del artículo 56.2. Los órganos de selección no podrán proponer el ingreso en los centros docentes militares de formación de un número superior al de plazas convocadas.
- **Ley Orgánica 9/2011, de 28 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas ([BOE-A-2011-12961](#)):**
 - Nueva redacción del apartado 1 del artículo 4. Reglas esenciales que definen el comportamiento del militar.
 - Adición de un nuevo apartado a la disposición adicional sexta. En el Cuerpo Militar de Sanidad, especialidad de Medicina, se podrá ingresar sin titulación universitaria previa en los cupos que se determinen en la provisión anual de plazas.
 - Modifica también el artículo 15 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería, reduciendo los requisitos de tiempo de servicio para poder efectuar la promoción interna o para cambio de escala.
- **Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ([BOE-A-2011-13241](#)):**
 - Modifica el primer párrafo del apartado 1 de la disposición adicional décima de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, permitiendo el ascenso al empleo de comandante de la Escala Auxiliar del Ejército de Tierra, a tenientes que se encontraban en situación de retiro desde el año 1989.

Como se puede comprobar, cuando se ha considerado necesario, no solo se han modificado disposiciones transitorias o adicionales, también el propio articulado. Por este motivo, y por la necesidad de reparar los agravios producidos en la Escala de Suboficiales por la aplicación de la normativa emanada de las tres últimas leyes de personal, solicitamos la modificación, con carácter de urgencia, de la Ley 39/2007 de la carrera militar en el sentido que proponemos en el punto 3.

3. Propuestas de modificación de la Ley 39/2007 de la Carrera Militar.

Si analizamos detenidamente la situación actual de los suboficiales de las Fuerzas Armadas podemos llegar a cualquiera de estas dos conclusiones: la política de personal de estas dos últimas décadas, en relación con los suboficiales, ha sido un completo fracaso o bien, los suboficiales somos víctimas del abandono y de la improvisación permanente. Estas palabras en principio pueden parecer duras, pero siendo coherentes con lo que venimos denunciando en nuestros informes y conociendo de primera mano la problemática y lo que piensan la gran mayoría de los suboficiales, tenemos la obligación moral de transmitírsela a los responsables del Ministerio de Defensa y a los Mandos de Personal.

Sin embargo, el espíritu constructivo y de colaboración con el que nació esta asociación de suboficiales nos ha hecho trabajar para que vean la luz propuestas lógicas y llenas de sentido común, estando plenamente convencidos de que contribuirán a reforzar las estructuras de la Escala de Suboficiales y de las Fuerzas Armadas.

Todas las propuestas incluidas en este documento, a excepción de la que afecta a los suboficiales que pueden quedar retenidos o postergados para el ascenso, han sido debidamente razonadas y justificadas en los informes que previamente entregamos, tanto digital como documentalmente, al Ministerio de Defensa y a los portavoces de los distintos grupos políticos que conforman la Comisión de Defensa en el Congreso de los Diputados.

(http://www.asfaspro.es/ASFASPRO/CDROM/CD_ASFASPRO2.exe)

3.1. Modificación de las normas de pase a la reserva (Artículo 113 y disposición transitoria octava de la ley 39/2007).

La Ley de la Carrera Militar 39/2007 define la reserva como: *"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. Complemento imprescindible de esta situación, que supone el abandono del servicio activo años antes de la edad en la que corresponde pasar a retiro, es una regulación adecuada de sus retribuciones."*

Pues bien, en el caso de los suboficiales, como hemos descrito en el punto 1, el actual sistema ha originado el colapso de la Escala y el envejecimiento sistemático de sus componentes. Si le sumamos las numerosas situaciones arbitrarias que se están produciendo, veremos la necesidad de proceder a su inmediata reforma.

Aunque somos conscientes que para determinados empleos y situaciones ésta debe regularse específicamente, **proponemos simplificar la norma para adaptarla a la realidad de las Fuerzas Armadas:**

- I. Eliminando la disposición transitoria octava de la Ley 39/2007.

II. Modificando parcialmente el artículo 113 de la Ley 39/2007 de la Carrera Militar para que los puntos 3 y 4 queden redactados de la siguiente forma:

3.- *Los militares de carrera podrán pasar a la situación de reserva con carácter voluntario en los cupos que autorice periódicamente el Ministro de Defensa para los distintos empleos, zonas de escalafón, escalas y especialidades, con arreglo a las previsiones del planeamiento de la defensa, siempre que se tengan cumplidos **veinte años** de tiempo de servicios en las Fuerzas Armadas. (Idéntica figura que la del reservista de especial disponibilidad, ya en vigor para las Escalas de Complemento y de Tropa y Marinería)*

4.- *Los militares de carrera podrán pasar a la situación de reserva como norma general y con carácter voluntario, al cumplir **36 años** de servicios efectivos desde su ingreso en las Fuerzas Armadas; pudiendo permanecer voluntariamente en servicio activo hasta la edad máxima reglamentaria que fije el Ministerio de Defensa, en la actualidad 61 años para oficiales y suboficiales y 58 para la categoría de tropa y marinería.*

Si no se solicita el pase a la reserva al cumplir los 36 años de servicio y se decide prolongar la actividad, se podrá, antes del 31 de diciembre de cada año y hasta el pase obligatorio a la reserva, solicitar nuevamente el pase voluntario, que de ser aceptado, se hará efectivo el 15 de julio del año siguiente.

III. Estableciendo un período transitorio durante el cual se pueda pasar a la situación de reserva, con carácter voluntario, con 36 años de servicio o habiendo cumplido 56 años de edad, indistintamente.

3.2. Evaluaciones y clasificaciones: suboficiales retenidos o postergados para el ascenso.

Cuando hablamos de evaluaciones y clasificaciones nos referimos a un tema especialmente sensible y de vital importancia para los miembros de las Fuerzas Armadas. Por consiguiente, estos procesos tienen que ser transparentes y seguros para el administrado.

En los últimos 36 meses hemos conocido hasta ocho Instrucciones de los tres Jefes de Estado Mayor que establecen, suben, bajan y derogan valoraciones, puntuaciones y fórmulas a aplicar en las evaluaciones. No es de extrañar un número tan elevado, porque las órdenes ministeriales publicadas al respecto no son pocas: siete.

Para tratar de aclarar órdenes ministeriales, instrucciones y resoluciones, los Jefes de Estado Mayor publican, además, guías e instrucciones generales o técnicas que acaban de rematar el maremágnum en el que se ahoga el evaluado.

Todo este cambio normativo impide al militar orientar su carrera profesional buscando mejorar, ya que los criterios que rigen los principios rectores del Estatuto Básico del Empleado Público en cuanto a la promoción profesional, basados en el mérito o capacidad, varían constantemente.

Tal profusión de normas, alguna de ellas dirigida a determinar umbrales de calificación o patrones de referencia de los Informes Personales de Calificación (IPEC) **–uno de los pilares fundamentales de los procesos de evaluación para el ascenso y para la asistencia a determinados cursos–** impide que se pueda valorar objetivamente las cualidades y el desempeño de los profesionales.

La inseguridad jurídica constante a la que estamos siendo sometidos los suboficiales se ve reflejada en la noticia, publicada el día 4 de junio de 2012 en la Intranet del Ministerio de Defensa, que trata de justificar la disminución del número de ascensos en la Escala de Suboficiales durante el ciclo 2011-2012. Por “culpa” de los propios suboficiales, que no hemos pasado a retiro por falta de condiciones psicofísicas ni a la reserva a petición propia en número suficiente, han fallado los cálculos iniciales y, en consecuencia, la relación entre el número de evaluados y las vacantes previstas. El consuelo de que esta evaluación no les va a ser contabilizada a las decenas de suboficiales afectados no quiere decir que no hayan sido realmente perjudicados, porque algunos de los que entraron en evaluación gracias a este error han ascendido al empleo superior, cuando con cálculos más exactos no hubieran podido hacerlo. Es obvio que ha tenido que ser en lugar de alguno de los que ahora quedarán postergados.

Mientras tanto, la Escala de Suboficiales sigue envejeciendo y la moral, tan importante en las Fuerzas Armadas, continúa mermando.

3.2.1. Propuesta de solución.

La integración de escalas en la LCM ha recogido, en una única trayectoria de carrera, diferentes especialidades con distintos criterios de evaluación difíciles de normalizar en cuanto a misiones, cursos, destinos, mayor antigüedad derivada de diferentes velocidades de ascenso en las escalas de origen, etc. El resultado es que ciertas especialidades o zonas finales del escalafón de cada una de las promociones siempre se verán postergadas a los últimos puestos de la clasificación.

Mientras no afinen y mejoren en su normalización los procesos de evaluación y, lo que es más importante, el excesivo peso que en ellos tienen los IPEC, hay que establecer una solución de marco temporal efectiva que evite agravios reales y objetivos en las escalas.

Para evitar la retención indefinida en el empleo, de profesionales que han sido declarados APTOS para el ascenso hasta en ocho ocasiones, esta asociación de suboficiales propone fijar un periodo transitorio hasta el año 2018, o más allá si fuese necesario, y adoptar las siguientes medidas:

1. Comienzo de la regulación efectiva de la pirámide de personal aplicando las normas de pase a la reserva propuestas en el punto 3.1. de este documento.
2. Ascenso por antigüedad al empleo de brigada durante el período transitorio. El actual curso de capacitación para el ascenso, por contribuir poco o nada a la cualificación profesional de los sargentos primeros, quedará en suspenso mientras no se ponga en marcha un nuevo modelo que pueda garantizar la preparación para la nueva trayectoria profesional que se propone.
3. Durante el período transitorio, para el ascenso al empleo de subteniente, una vez reordenados los evaluados para el mismo, ascenderán todos los que sean declarados aptos.
4. A todos aquellos brigadas y sargentos primeros que, habiendo sido evaluados y declarados aptos para el ascenso, no hayan ascendido a la entrada en vigor de esta nueva disposición transitoria, se les asignará en el momento de su ascenso, a los solos efectos de antigüedad en el empleo, la del último número de su promoción de origen que hubiese ascendido.

Para la posible modificación del actual sistema de evaluación proponemos incluir un coeficiente ponderador sobre la nota final de los evaluados, que aumente con cada evaluación.

Es un instrumento cuyo valor puede ser controlado directamente por el Ministro de Defensa mediante la modificación de la Orden Ministerial 17/2009, por lo que no requiere modificar la LCM.

Partimos de los siguientes datos de una población de muestra, en la que los valores en amarillo son el puesto en el escalafón y la columna "Puesto" es el resultado final que se obtiene.

No es el objeto el entrar en detalle en la problemática de la evaluación en general, ni del impacto que tienen los valores de los diferentes conceptos en el resultado final, por lo que tan solo examinaremos los resultados finales de la evaluación ponderados por un coeficiente que favorecerá al retenido en las sucesivas evaluaciones.

Para hacer fácilmente entendible el sistema, imaginemos que tenemos los valores de la muestra de la figura anterior y quedémonos tan solo con las columnas de puesto en el escalafón, valor final de la evaluación, calculado por los órganos de evaluación de los cuarteles generales, y el puesto final obtenido en la clasificación.

Supongamos así mismo que el ratio de personas por plaza es de 2; es decir, que se convocan a 2 personas para cada plaza.

Para facilitar el ejemplo también suponemos que los retenidos siempre obtienen las mismas notas y que las personas con las que compiten también.

En esta situación quedarían retenidos en cada evaluación 25 de los 50 individuos de la muestra.

Suponemos que todos ellos han sido siempre declarados APTOS para el ascenso, por lo tanto, han cumplido todos los criterios necesarios para ser evaluados y poder ascender.

La columna número de retenciones indica el número de veces que un profesional ha sido evaluado y no ha ascendido, el factor de corrección lo hemos establecido en un 10% y el valor final ponderado es el resultante de aplicar la ponderación a la nota final.

En color violeta se pueden ver los que habrían quedado retenidos después de haber sido evaluados.

A partir de la segunda evaluación obviamos el puesto del escalafón por irrelevante, ya que lo que queremos poner de manifiesto es como se van recuperando los retenidos.

$$\text{Nota final ponderada} = \text{nota evaluación} \times [(0,10 \times \text{n}^\circ \text{ retenciones}) + 1]$$

EVALUACIÓN	CALCULO NOTA FINAL PONDERADA	COEFICIENTE
1	nota evaluación x [(0,10 x 0 retenciones)+1]	Nota final ponderada = nota evaluación x 1
2	nota evaluación x [(0,10 x 1 retenciones)+1]	Nota final ponderada = nota final x 1,10
3	nota evaluación x [(0,10x 2 retenciones)+1]	Nota final ponderada = nota final x 1,20
4	nota evaluación x [(0,10 x 3 retenciones)+1]	Nota final ponderada = nota final x 1,30

**PRIMERA EVALUACIÓN**

ORDEN ESCALAFÓN	NOTA EVALUACIÓN	RETENCIONES	COEFICIENTE	NOTA FINAL PONDERADA	PUESTO
10	16,2118	0	1	16,2118	1
1	16,1166	0	1	16,1166	2
24	15,8014	0	1	15,8014	3
47	15,5462	0	1	15,5462	4
15	15,0728	0	1	15,0728	5
9	14,9689	0	1	14,9689	6
4	14,9472	0	1	14,9472	7
8	14,9179	0	1	14,9179	8
25	14,8184	0	1	14,8184	9
12	14,5552	0	1	14,5552	10
21	14,5363	0	1	14,5363	11
48	14,5030	0	1	14,5030	12
19	14,4863	0	1	14,4863	13
7	14,3959	0	1	14,3959	14
13	14,3381	0	1	14,3381	15
17	14,3378	0	1	14,3378	16
22	14,2424	0	1	14,2424	17
16	14,1755	0	1	14,1755	18
49	14,1447	0	1	14,1447	19
6	14,0942	0	1	14,0942	20
14	13,9768	0	1	13,9768	21
18	13,9114	0	1	13,9114	22
26	13,8629	0	1	13,8629	23
46	13,7751	0	1	13,7751	24
30	13,7304	0	1	13,7304	25
43	13,7041	0	1	13,7041	26
3	13,6303	0	1	13,6303	27
37	13,6025	0	1	13,6025	28
39	13,5932	0	1	13,5932	29
27	13,5882	0	1	13,5882	30
5	13,5620	0	1	13,5620	31
33	13,5451	0	1	13,5451	32
28	13,5213	0	1	13,5213	33
31	13,4404	0	1	13,4404	34
44	13,3121	0	1	13,3121	35
40	13,2590	0	1	13,2590	36
20	13,1857	0	1	13,1857	37
36	13,0981	0	1	13,0981	38
50	13,0654	0	1	13,0654	39
41	12,9796	0	1	12,9796	40
42	12,9356	0	1	12,9356	41
38	12,8412	0	1	12,8412	42
29	12,8398	0	1	12,8398	43
32	12,7256	0	1	12,7256	44
23	12,6442	0	1	12,6442	45
35	12,5818	0	1	12,5818	46
34	12,4413	0	1	12,4413	47
2	12,3773	0	1	12,3773	48
11	12,2701	0	1	12,2701	49
45	12,1344	0	1	12,1344	50



SEGUNDA EVALUACIÓN

ORDEN ESCALAFÓN	NOTA EVALUACIÓN	RETENCIONES	COEFICIENTE	NOTA FINAL PONDERADA	PUESTO
10	16,2118	0	1	16,2118	1
1	16,1166	0	1	16,1166	2
24	15,8014	0	1	15,8014	3
47	15,5462	0	1	15,5462	4
43	13,7041	1	1,1	15,07451	5
15	15,0728	0	1	15,0728	6
3	13,6303	1	1,1	14,99333	7
9	14,9689	0	1	14,9689	8
37	13,6025	1	1,1	14,96275	9
39	13,5932	1	1,1	14,95252	10
4	14,9472	0	1	14,9472	11
27	13,5882	1	1,1	14,94702	12
5	13,562	1	1,1	14,9182	13
8	14,9179	0	1	14,9179	14
33	13,5451	1	1,1	14,89961	15
28	13,5213	1	1,1	14,87343	16
25	14,8184	0	1	14,8184	17
31	13,4404	1	1,1	14,78444	18
44	13,3121	1	1,1	14,64331	19
40	13,259	1	1,1	14,5849	20
12	14,5552	0	1	14,5552	21
21	14,5363	0	1	14,5363	22
20	13,1857	1	1,1	14,50427	23
48	14,503	0	1	14,503	24
19	14,4863	0	1	14,4863	25
36	13,0981	1	1,1	14,40791	26
7	14,3959	0	1	14,3959	27
50	13,0654	1	1,1	14,37194	28
13	14,3381	0	1	14,3381	29
17	14,3378	0	1	14,3378	30
41	12,9796	1	1,1	14,27756	31
22	14,2424	0	1	14,2424	32
42	12,9356	1	1,1	14,22916	33
16	14,1755	0	1	14,1755	34
49	14,1447	0	1	14,1447	35
38	12,8412	1	1,1	14,12532	36
29	12,8398	1	1,1	14,12378	37
6	14,0942	0	1	14,0942	38
32	12,7256	1	1,1	13,99816	39
14	13,9768	0	1	13,9768	40
18	13,9114	0	1	13,9114	41
23	12,6442	1	1,1	13,90862	42
26	13,8629	0	1	13,8629	43
35	12,5818	1	1,1	13,83998	44
46	13,7751	0	1	13,7751	45
30	13,7304	0	1	13,7304	46
34	12,4413	1	1,1	13,68543	47
2	12,3773	1	1,1	13,61503	48
11	12,2701	1	1,1	13,49711	49
45	12,1344	1	1,1	13,34784	50

**TERCERA EVALUACIÓN**

ORDEN ESCALAFÓN	NOTA EVALUACIÓN	RETENCIONES	COEFICIENTE	NOTA FINAL PONDERADA	PUESTO
10	16,2118	0	1	16,2118	1
1	16,1166	0	1	16,1166	2
24	15,8014	0	1	15,8014	3
36	13,0981	2	1,2	15,71772	4
50	13,0654	2	1,2	15,67848	5
41	12,9796	2	1,2	15,57552	6
47	15,5462	0	1	15,5462	7
42	12,9356	2	1,2	15,52272	8
38	12,8412	2	1,2	15,40944	9
29	12,8398	2	1,2	15,40776	10
32	12,7256	2	1,2	15,27072	11
23	12,6442	2	1,2	15,17304	12
35	12,5818	2	1,2	15,09816	13
43	13,7041	1	1,1	15,07451	14
15	15,0728	0	1	15,0728	15
3	13,6303	1	1,1	14,99333	16
9	14,9689	0	1	14,9689	17
37	13,6025	1	1,1	14,96275	18
39	13,5932	1	1,1	14,95252	19
4	14,9472	0	1	14,9472	20
27	13,5882	1	1,1	14,94702	21
34	12,4413	2	1,2	14,92956	22
5	13,562	1	1,1	14,9182	23
8	14,9179	0	1	14,9179	24
33	13,5451	1	1,1	14,89961	25
28	13,5213	1	1,1	14,87343	26
2	12,3773	2	1,2	14,85276	27
25	14,8184	0	1	14,8184	28
31	13,4404	1	1,1	14,78444	29
11	12,2701	2	1,2	14,72412	30
44	13,3121	1	1,1	14,64331	31
40	13,259	1	1,1	14,5849	32
45	12,1344	2	1,2	14,56128	33
12	14,5552	0	1	14,5552	34
21	14,5363	0	1	14,5363	35
20	13,1857	1	1,1	14,50427	36
48	14,503	0	1	14,503	37
19	14,4863	0	1	14,4863	38
7	14,3959	0	1	14,3959	39
13	14,3381	0	1	14,3381	40
17	14,3378	0	1	14,3378	41
22	14,2424	0	1	14,2424	42
16	14,1755	0	1	14,1755	43
49	14,1447	0	1	14,1447	44
6	14,0942	0	1	14,0942	45
14	13,9768	0	1	13,9768	46
18	13,9114	0	1	13,9114	47
26	13,8629	0	1	13,8629	48
46	13,7751	0	1	13,7751	49
30	13,7304	0	1	13,7304	50

**CUARTA EVALUACIÓN**

ORDEN ESCALAFÓN	NOTA EVALUACIÓN	RETENCIONES	COEFICIENTE	NOTA FINAL PONDERADA	PUESTO
10	16,2118	0	1	16,2118	1
1	16,1166	0	1	16,1166	2
2	12,3773	3	1,3	16,09049	3
11	12,2701	3	1,3	15,95113	4
24	15,8014	0	1	15,8014	5
45	12,1344	3	1,3	15,77472	6
36	13,0981	0	1,2	15,71772	7
50	13,0654	2	1,2	15,67848	8
41	12,9796	2	1,2	15,57552	9
47	15,5462	0	1	15,5462	10
42	12,9356	2	1,2	15,52272	11
38	12,8412	2	1,2	15,40944	12
29	12,8398	2	1,2	15,40776	13
32	12,7256	2	1,2	15,27072	14
23	12,6442	2	1,2	15,17304	15
35	12,5818	2	1,2	15,09816	16
43	13,7041	1	1,1	15,07451	17
15	15,0728	0	1	15,0728	18
3	13,6303	1	1,1	14,99333	19
9	14,9689	0	1	14,9689	20
37	13,6025	1	1,1	14,96275	21
39	13,5932	1	1,1	14,95252	22
4	14,9472	0	1	14,9472	23
27	13,5882	1	1,1	14,94702	24
34	12,4413	2	1,2	14,92956	25
5	13,562	1	1,1	14,9182	26
8	14,9179	0	1	14,9179	27
33	13,5451	1	1,1	14,89961	28
28	13,5213	1	1,1	14,87343	29
25	14,8184	0	1	14,8184	30
31	13,4404	1	1,1	14,78444	31
44	13,3121	1	1,1	14,64331	32
40	13,259	1	1,1	14,5849	33
12	14,5552	0	1	14,5552	34
21	14,5363	0	1	14,5363	35
20	13,1857	1	1,1	14,50427	36
48	14,503	0	1	14,503	37
19	14,4863	0	1	14,4863	38
7	14,3959	0	1	14,3959	39
13	14,3381	0	1	14,3381	40
17	14,3378	0	1	14,3378	41
22	14,2424	0	1	14,2424	42
16	14,1755	0	1	14,1755	43
49	14,1447	0	1	14,1447	44
6	14,0942	0	1	14,0942	45
14	13,9768	0	1	13,9768	46
18	13,9114	0	1	13,9114	47
26	13,8629	0	1	13,8629	48
46	13,7751	0	1	13,7751	49
30	13,7304	0	1	13,7304	50

3.2.2. Análisis.

Un 50% de los evaluados asciende en la primera evaluación, un 24% en la segunda, un 20% en la tercera y un 6% en la cuarta.

En la Segunda evaluación se han recuperado a 12 que han sufrido una retención de un año.

En la Tercera se han recuperado a 10 que han sufrido una retención de dos años y a 7 de un año.

En la Cuarta se han recuperado a 3 con 3 retenciones, a 9 con 2 y a 5 con 1 retención. Además, 8 ascienden a la primera.

Como se puede comprobar, el mecanismo bien estudiado permite acotar el número máximo que un militar puede quedar sin ascender habiendo sido declarado APTO y sigue permitiendo ascender a la primera evaluación. La ponderación podría delimitar la necesidad actual de dar a los órganos de evaluación un 15% subjetivo y reducirlo a tan solo un 5%.

3.3. Modificación de la disposición transitoria séptima.

Esta disposición trata de restaurar los derechos de ascenso al empleo de teniente/alférez de navío de todos aquellos suboficiales que habían obtenido el empleo de sargento antes del 1 de enero de 1990, fecha de entrada en vigor de la Ley 17/1989, a los que se les privó de la posibilidad de ascenso reconocida en sus leyes de ingreso en las Fuerzas Armadas.

Dado que los principales beneficiados por su aplicación han sido suboficiales en situación de reserva, algunos desde hace más de veinte años y otros con tan solo tres o cuatro años en servicio activo, es evidente que algo se ha hecho mal. Una quiebra tan importante de la jerarquía y antigüedad, así como de los principios de igualdad, mérito y capacidad, nunca debió ser permitida por el Ministerio de Defensa.

La solución que proponemos es similar a la que se adoptó para reordenar a los que obtuvieron el empleo de sargento antes del 1 de enero de 1977: **para determinar el orden de escalafón en la situación de reserva, ocuparán, cada uno de ellos, el puesto que les corresponda según el empleo alcanzado en la situación de servicio activo y la antigüedad que tuvieran en el mismo, siendo la del 20 de mayo de 1999 la antigüedad asignada en el empleo de teniente.**

Como vemos, se reordenan todos a partir de la misma fecha de antigüedad y por lo tanto no se producen agravios. Sin embargo, en el caso de los que obtuvieron el empleo de sargento después del 1 de enero de 1977 los más beneficiados han sido los que alcanzaron menor empleo y prestaron menos años en servicio activo, asignándoles la antigüedad del 1 de enero de 2008. No nos explicamos esta doble vara de medir.

La disposición transitoria séptima se aplicó mal y pasados más de cuatro años desde su entrada en vigor –con suboficiales perjudicados que han fallecido o pasado a retiro– se hace difícil encontrar una propuesta razonable.

Como solución más ecuánime, que repararía en parte muchos de los perjuicios ocasionados por su aplicación, proponemos la siguiente:

1. Ya que el RD 35/2010 de Ingreso, Promoción y Enseñanza en las Fuerzas Armadas (disposición transitoria tercera), así como la última modificación de la Ley 8/2006 de Tropa y Marinería (art. 15, modificado por Ley 9/2011) , contabilizan, como tiempo de servicio efectivo, los períodos de formación del personal de la Escala de Complemento y de la Escala de Tropa para permitir la promoción interna o para cambio de escala, es de justicia extender los efectos de la disposición transitoria séptima a todos aquellos suboficiales que hubiesen ingresado en las respectivas academias antes del 1 de enero de 1990, fecha de entrada en vigor de la Ley 17/1989, reguladora del Régimen del Personal Militar; o con anterioridad al 20 de mayo de 1999, fecha de entrada en vigor de la Ley 17/1999 de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, respectivamente.
2. Las leyes de ingreso de todos los suboficiales que se incorporaron a las Fuerzas Armadas antes del 1 de enero de 1990 contemplaban el ascenso, de uno u otro modo, al cumplir 28 años de servicio. Por ese motivo, aunque creemos que el ascenso debería producirse en servicio activo (no tiene coste económico alguno), se propone el ascenso al pasar a la situación de reserva, con las siguientes condiciones:
 - A todos los suboficiales en servicio o activo, reserva o en servicios especiales con condiciones de reserva, que, efectivamente, **hayan sido adelantados en el ascenso al empleo de teniente por el personal en reserva con menor empleo y antigüedad alcanzados en servicio activo**, se les asignará la antigüedad en el empleo y tiempo de servicio de cuando hubieran cumplido 28 años de servicio, para los de la Armada y el Ejército del Aire, o 25 años como suboficial, para los del Ejército de Tierra. Si esta fecha fuese superior a la del 1 de enero de 2008, será esta última la que se les asigne a efectos de tiempo de servicio y antigüedad.
 - A los suboficiales que hubiesen ingresado en las respectivas academias antes del 1 de enero de 1990, pero **que no hayan sido adelantados** por personal en reserva con menor empleo y antigüedad alcanzados en servicio activo, se les asignará la antigüedad y tiempo de servicio del 1 de enero de 2008.
 - Los suboficiales que hubiesen ingresado en las respectivas academias antes del 1 de enero de 1990 y que a la entrada en vigor de esta disposición se encuentren en **situación de retiro**,

podrán solicitar, una vez reordenadas sus escalas, el empleo y la antigüedad asignados al que le siguiera en el escalafón cuando se encontraban en servicio activo.

- Los suboficiales que hubiesen ingresado en las academias con posterioridad al 1 de enero de 1990 y antes del 20 de mayo de 1999, podrán ascender al empleo de teniente al pasar a la reserva, con 36 años de servicio activo. La antigüedad en el empleo será determinada por la fecha en la que hayan cumplido los 36 años de servicios efectivos.
- En todos los casos, los ascensos se concederán previa solicitud del interesado.

3.4. Modificación del Real Decreto 35/2010 de Ingreso, Promoción y Enseñanza.

Los suboficiales vemos frustradas nuestras legítimas expectativas de promoción profesional porque la LCM permite los numerosos límites impuestos tanto por el Reglamento de ingreso y formación como por las Órdenes que lo desarrollan.

A los límites de edad, convocatorias y titulaciones universitarias con las que acceder, se añaden unas pruebas de acceso numerosas, reiterativas y discriminatorias respecto a ingreso directo, además de la elevada duración de los planes de estudios a cursar y la imposibilidad de opositar a todos los cuerpos de la Escala de Oficiales.

Los cambios legislativos han ido acompañados de periodos transitorios muy cortos, que impiden la adaptación a las nuevas condiciones de acceso a la mayoría de los suboficiales. En el acceso sin titulación previa, por los límites de edad y en el acceso con titulación previa, por el tiempo que se concede para realizar los estudios necesarios.

La falta de apoyo real a la promoción profesional se pone de manifiesto especialmente cuando, cerca de mil suboficiales con estudios universitarios no pueden opositar con su titulación y las plazas convocadas para éstos terminan transferidas a ingreso directo. Aunque el artículo 57.1 de la LCM trata sobre medidas para el acceso de los suboficiales y tropa a las titulaciones exigidas para la promoción, éstas son desconocidas por los destinatarios a día de hoy.

La transferencia y el aumento de plazas de ingreso directo disparan los costes en enseñanza, porque lógicamente formar en cinco años como mínimo a un oficial del Cuerpo General es más caro que formarlo en uno o dos años si procede de las Escalas de Complemento, de Suboficiales o de Tropa y Marinería, con titulación universitaria previa. El mismo criterio debe aplicarse para la promoción interna a la Escala de Suboficiales, aunque bien es verdad, que en este caso las

plazas que se convocan para acceso directo son meramente testimoniales. Aún así, consideramos que en la convocatoria de este año 2012 tenían que haberse convocado –por el importante incremento de tropa con titulación de Técnico Superior de Formación Profesional– muchas más plazas con titulación previa.

Con el fin de buscar el aprovechar al máximo la preparación, experiencia y capacitación de los suboficiales, sin olvidarnos de las otras escalas, ASFASPRO propone modificar el Real Decreto 35/2010, de 15 de enero, sus Órdenes de desarrollo y los planes de estudios de formación de oficiales del Cuerpo General. Para ello, nos remitimos al informe sobre Formación y Promoción entregado este mismo año, cuyos ejes principales son:

1. Establecer un período transitorio hasta el 2025, sin límite de edad, para el acceso a todos los cuerpos, incluido el acceso a las Escalas de Oficiales de los Cuerpos Generales e Infantería de Marina sin titulación universitaria.
2. Elevar los límites de edad, muy especialmente en los Cuerpos Comunes.
3. Eliminar el número máximo de convocatorias.
4. Posibilidad de promocionar a cualquier Ejército y Cuerpo.
5. Establecer la transferencia de plazas desiertas entre los cupos de tropa, suboficiales y complemento, además de la acumulación por 3 años de las plazas desiertas antes de pasar a acceso directo.
6. Limitar a los que no acrediten el perfil lingüístico (SLP) la obligación de realizar la prueba de lengua inglesa.
7. En todos los procesos de selección, el total de aptitudes físicas se podrá acreditar mediante la certificación de las pruebas periódicas de aptitud psicofísicas.
8. Respecto a la promoción con titulación universitaria a los cuerpos generales e infantería de marina:
 - a) Posibilidad de promoción, al menos de forma transitoria hasta el 2025, con cualquier titulación de Grado, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico o Diplomado.
 - b) Plan de estudios independiente de los alumnos de ingreso directo, con una duración máxima de un solo curso escolar y con posibilidad de estudiar a distancia parte del mismo.
9. Para promoción sin titulación universitaria a los Cuerpos Generales e Infantería de Marina, debería establecerse la posibilidad de estudiar a distancia un 60% del plan de estudios.
10. Revisión de los **concursos** de méritos, en los que la edad no puede ser un mérito, además de los **temarios** y las **pruebas** exigidas para la promoción.
11. Convocatoria de **cursos**, a distancia o presenciales, de **preparación** de las pruebas para el acceso a los diferentes cuerpos de las Escalas de Oficiales.