

INFORME DEL PROYECTO DE INSTRUCCIÓN DEL JEFE DE ESTADO MAYOR DEL EJÉRCITO DE TIERRA POR LA QUE SE DESARROLLAN LAS VALORACIONES DE MÉRITOS Y APTITUDES, ASÍ COMO LOS PROCEDIMIENTOS Y NORMAS A TENER EN CUENTA PARA LA REALIZACIÓN DE LAS EVALUACIONES PARA EL ASCENSO POR LOS SISTEMAS DE ELECCIÓN, CLASIFICACIÓN, CONCURSO Y CONCURSO-OPOSICIÓN, ASÍ COMO PARA LA SELECCIÓN DE ASISTENTES A DETERMINADOS CURSOS DE ACTUALIZACIÓN EN EL EJÉRCITO DE TIERRA

1º. – Punto Tercero. Grupos y elementos de valoración. 6. Agrupaciones de especialidades fundamentales, pág. 4

Se solicita la eliminación de este punto 6. Agrupaciones de especialidades fundamentales.

El Real Decreto 711/2010, de 28 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de especialidades fundamentales de las Fuerzas Armadas, en su Disposición adicional segunda establece lo siguiente:

*"Disposición adicional segunda. Agrupaciones de especialidades. Las relaciones de puestos militares podrán incluir agrupaciones de especialidades fundamentales **que faciliten y agilicen la gestión de destinos**, para lo que, **a estos efectos**, los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire, para el personal de su respectivo ejército, podrán constituir las agrupaciones de especialidades que se precisen de las contenidas en este Reglamento, en el Reglamento de Cuerpos, Escalas y Especialidades de las Fuerzas Armadas, aprobado por el Real Decreto 207/2003, de 21 de febrero, o en la Orden Ministerial 15/2000, de 21 de enero, por la que se determinan las especialidades de los Militares Profesionales de Tropa y Marinería."*

Este RD ha sido modificado posteriormente por el Real Decreto 595/2016, de 2 de diciembre, que no ha modificado en manera alguna lo dispuesto en la disposición adicional.

Las agrupaciones que se constituyen en este punto no parecen tener cabida en el concepto "...que faciliten y agilicen la gestión de destinos...", más bien parece querer dar continuidad a la antigua configuración de cuerpos de la Ley 17/99, Cuerpo General de las Armas / Cuerpo de Especialistas (CGA/CE), ahora camuflada bajo la distinción AEO/AET, con lo que la voluntad del legislador de unificar aquellos cuerpos en un único cuerpo homogéneo queda completamente diluida y sirve para justificar diferenciaciones entre las especialidades en la nueva Instrucción.

2º. – Anexo. 2.1.3. Componente D3, pág. 12

Se propone que la diferenciación entre grupos de valoración A y B no sea de aplicación a la Escala de Suboficiales del Cuerpo General, eliminando la mención a esta Escala en el segundo párrafo de este punto.

El establecimiento de dos grupos de valoración, A y B, para las diferentes UCOs de destino puede parecer lógico si todos los oficiales y suboficiales del Cuerpo General en los dos primeros empleos, a lo largo de su trayectoria profesional, hubieran tenido las mismas opciones de elegir tipo de UCO. Lamentablemente esta no es la realidad, y este punto se convierte en uno de los más controvertidos de la Instrucción al generar mayores diferencias en la evaluación entre el personal procedente de los antiguos cuerpos (CGA/CE) debido al peso específico que este apartado tiene en el conjunto de la evaluación (30% en sistemas de clasificación y concurso, 27,5% en el sistema de elección). El mantenimiento de los dos grupos de valoración tiene como consecuencia diferencias de puntuación en este apartado de hasta un 50% entre evaluados dependiendo de los destinos que hayan ocupado a lo largo de su trayectoria militar, trayectoria que para algunos viene forzada y han tenido poca capacidad de elección.

Para determinadas especialidades del antiguo CE (ADMON, ELECD, INFOT, INSTL, EQSUB, ALMPQ, CRCAB...) la mayoría de destinos iniciales y a lo largo de su trayectoria militar eran en UCOs reflejados en el grupo de valoración B, por lo que muchos de ellos se ven lastrados desde la adquisición de su primer empleo en este apartado. No parece muy justo que 20-30 años después se 'penalice' a este personal por haber desarrollado su especialidad en las Unidades/Centros que el Ejército consideró necesario y adecuadas para ese personal. Esa situación no se produce con los procedentes del antiguo CGA, ya que en su práctica totalidad tuvieron opción de ser destinados tras la adquisición de su primer empleo a Unidades de la Fuerza, contempladas en el grupo de valoración A.

Esto es aún más sangrante cuando vemos que, de nuevo, de mantenerse la actual redacción del proyecto, al evaluar el **elemento E** se volverá a penalizar a este personal por haber sido destinado a este tipo de Unidades, pues con carácter general, en los empleos de Sgto. y Sgto. 1º recibirán una valoración de 0,53 en lugar de 0,55.

En la práctica, un Suboficial del antiguo CE egresado Sargento con anterioridad a la Ley 39/2007, destinado a UCOs del grupo de valoración B, en los que existían puestos en plantilla para su empleo y especialidad y que el Ejército de Tierra activó para su cobertura, si permaneció en ellos durante los empleos de Sgto. y Sgto. 1º se encontraría que en este apartado tendría una puntuación inferior al 50% de la que alcanzaría un compañero suyo del CGA o del CE que hubiese sido destinado a Unidad del grupo A. Eso le podría suponer, directamente, un 15% menos de puntuación en el conjunto de la evaluación, sin contabilizar la pérdida del elemento E, donde nuevamente se vería penalizado, y ello no por haber tomado decisiones personales sobre los destinos sino por haber seguido una trayectoria profesional diseñada y 'forzada' para ellos.

3º. – Anexo. 3.1. Elemento G, pág. 18

Se propone eliminar en el primer párrafo la expresión "*reuniendo a todos los componentes de la promoción de egreso en una única relación*".

La OM 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, establece en su apartado g) del Anexo cómo debe calcularse este elemento: "*Se calcula mediante un coeficiente para la ordenación en el que se valora el puesto obtenido en la enseñanza de formación, en los cursos de actualización y, en su caso, en las titulaciones necesarias para el ascenso*".

En este apartado se marca la fórmula a aplicar (que reproduce el proyecto), en la que queda claro que el valor P es el "*Puesto que el interesado obtuvo en el correspondiente curso*". Es decir, la OM establece claramente que la comparativa debe hacerse entre el personal que realizó el mismo curso, sin haber lugar a comparaciones entre personal que haya seguido cursos diferentes.

Posteriormente señala que "*La puntuación de este elemento de valoración se obtendrá calculando la media de los coeficientes de ordenación logrados en cada enseñanza o curso valorado y, en su caso, las titulaciones necesarias para el ascenso*".

Aquí se deja claro que la puntuación del elemento provendrá de la media aritmética entre el valor procedente del puesto obtenido en la enseñanza de formación y el correspondiente a los cursos de actualización que se valoren y, en su caso, en las titulaciones necesarias para el ascenso.

Cada uno de los evaluados conoce el puesto obtenido en la enseñanza de formación y el número de componentes de su promoción, según la correspondiente Resolución de escalafonamiento por haber superado con aprovechamiento el plan de estudios reglamentario para su Cuerpo y Escala de pertenencia al finalizar la enseñanza de formación, por lo que esta fórmula es clara y transparente. Esa es la que hay que aplicar, a cada evaluado en relación con los cursos que ha seguido. No tiene sentido alterar la letra y el espíritu de lo establecido por la OM 17/2009

reuniendo a personal que, pese a ser de la misma promoción, han realizado cursos distintos -en función de su pertenencia original a cuerpos diferentes- en una única relación, para la que no se sabe qué parámetros se tienen en cuenta y que, reduciéndolo al absurdo, puede ser por orden alfabético, ya que en definitiva altera la finalidad de la fórmula de cálculo, que es dar un valor al puesto que cada uno de los evaluados tuvo en relación con el resto de condiscípulos, con lo que se valora el rendimiento académico. No se puede comparar ese rendimiento con el de un evaluado que no siguiera el mismo curso, produciéndose en este caso un oscurantismo y una perversión de la finalidad del sistema de evaluación.

La materialización en el pasado de estas relaciones unificadas para la Escala de Suboficiales, realizadas con criterios que no son públicos, sin ajustarse a normativa alguna, que los afectados desconocen y que los sitúan en la más absoluta indefensión, ha creado situaciones completamente surrealistas, alejadas de cualquier punto de vista lógico. A título de ejemplo, en la evaluación correspondiente al ciclo 2017/2018, al suboficial que egresó con el número uno en la especialidad de Farmacia (que inicialmente tenía el puesto 21 entre los 183 miembros de la XV Promoción de la Escala Básica de Suboficiales del Cuerpo de Especialistas) se le asignó el puesto 418 sobre 530 en la relación unificada (CGA/CE) generada por MADOC. De manera paradójica, al compañero de promoción que le seguía en la especialidad, el número dos de Farmacia (con el puesto 43 entre los 183 de su promoción del CE), se le asignó el puesto 44 sobre los 530 de la relación unificada. Estos saltos aleatorios no tienen pies ni cabeza y desvirtúan completamente la valoración de la enseñanza de formación, que se ve alterada sin justificación alguna. Para mayor abundamiento, no se comunica a los interesados, con carácter previo a la evaluación, el resultado de esta ordenación ni la normativa que se ha aplicado, para que puedan alegar lo que en derecho corresponda. El resultado es un completo oscurantismo del proceso, muy alejado de la transparencia exigible a todo procedimiento administrativo, y una indefensión para los evaluados, que se ven sometidos a unos factores discrecionales que no tienen base normativa alguna en la que sustentarse.

No se puede dar cobertura a un sistema oscurantista alejado de la transparencia y opuesto a lo dispuesto en el apartado g) del Anexo de la Orden Ministerial 17/2009, de 24 de abril, mediante una expresión introducida de rondón en este apartado, y por lo tanto debe eliminarse del proyecto de instrucción la expresión mencionada en el primer párrafo, teniendo en cuenta que una persistencia en la aplicación de fórmulas y procedimientos erróneos y no ajustados a derecho podría conllevar a la anulación o modificación de los procesos de evaluación realizados o que se realicen en un futuro.

4º. – Anexo. 3.2. Elemento H, pág. 18

La expresión "*Elemento H*", que en el proyecto figura al final del nombre de este punto entre paréntesis, debería encabezar la denominación del punto, y sin paréntesis.

Por coherencia con el estilo usado en la redacción del proyecto.

5º. – Apéndice 2. punto 2.1.1. Componente D1, pág. 38

En la tabla los coeficientes K1 asignados a los empleos de brigada y subteniente han visto aumentado su valor en 12 respecto a los coeficientes que figuraban en la Instrucción 53/2015, lo que representa que para obtener el valor máximo en este componente se ha de estar un año más desarrollando especialidad fundamental o adquirida que lo que se exigía hasta ahora.

Se propone mantener los existentes hasta el momento, igualándolos a los establecidos como K2 en el componente D2, es decir, un valor de 36 para subteniente y de 48 para brigada.

5º. – Apéndice 2. punto 2.1.3. Componente D3, pág. 40

En el cuadro figura el puesto de “Jefe de taller”, término que genera confusión. Esta denominación resulta ambigua porque no tiene reflejo en las plantillas orgánicas de las unidades, que al fin y al cabo son el referente para los evaluadores para atribuir el mando/función al máximo nivel. Se propone su sustitución por el de “Jefe de Sección Técnica de Mantenimiento”.

Con carácter general, la mayor parte de los evaluados de algunas especialidades técnicas (AUTOM, ELCTN, TLECO, ELETE, MARMT, MAERN, METLG...) reflejan en su Hoja de Servicios que realizan funciones como Jefe de Taller, siendo firmado el Vº Bº por su Jefe de Unidad. Esto, aun siendo cierto, no se ajustaría en muchos casos al criterio de la Instrucción, ya que la mayoría de puestos que se pretenden acreditar como ‘Jefe de Taller’ corresponderían a Jefes de Equipo que se encuentran subordinados a la Jefatura de una Sección Técnica de Mantenimiento, a quién realmente le correspondería el mando de la Sección.

En otros casos, como es el caso de los Parques, la propia configuración de los centros de trabajo dificulta en grado sumo conocer quién realiza realmente las funciones equivalentes a Jefe de Sección. Todo esto, lejos de favorecer a los evaluados, lo que genera es que muchos de ellos se vean perjudicados de manera indirecta por una incorrecta asignación de este tipo de mandos. Al personal de determinadas especialidades (INFOT, ELECD, INSTL, ADMON, ALMPQ, EQSUB, CRCAB...) le resulta muy difícil poder llegar a puntuar en este concepto, pues no pueden asumir el mando de talleres, ni se contemplan en las plantillas Secciones/Funciones equivalentes que puedan ser ocupadas por ellos. Todo este personal se verá indirectamente perjudicado por una errónea interpretación del concepto anterior. La inclusión de los nuevos conceptos reseñados solucionaría el problema.

6º. – Apéndice 2. punto 2.1.3. Componente D3, pág. 40

Se propone la inclusión en el cuadro correspondiente a los empleos de Brigada y Subteniente de los conceptos de “Personal OACIS en emplazamientos de entidad BAE/Acto.”, “Jefe de Mantenimiento en Unidades Independientes”, “Habilitado General en una Unidad (de la entidad que se considere)”, de “Jefe de parada” u otros que se consideren.

Con la inclusión de estas figuras se permitiría que personal de especialidades como INFOT, INSTL/ELECD, ADMON, CRCAB u otras, puedan puntuar en este apartado, que de otra forma les resulta de acceso restringido.

Recordemos que la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, en su Título III Encuadramiento, Capítulo I Funciones, Artículo 19, en su punto 1 señala que *“El militar profesional ejerce **funciones operativas, técnicas, logísticas y administrativas** en el desempeño de sus cometidos para la preparación y empleo de las unidades militares en cumplimiento de las misiones encomendadas”*.

La Instrucción excluye a efectos de puntuación en esa tabla a *“Las unidades, secciones y equipos de carácter eminentemente administrativo, así como el mando de los CIDI y las secciones HUMINT”*, pero no se aprecia que abarque de manera adecuada las diferentes **funciones técnicas y logísticas** que el personal de las diferentes especialidades del CGET pueden desempeñar, por lo que se propone completarlo con aquellas puestos de todas las especialidades existentes que acrediten una función técnica o logística al máximo nivel.

7º. – Apéndice 2. punto 2.1.3. Componente D3, pág. 41

En la tabla para el cálculo de D3 el tiempo M2 corresponde con los destinos del grupo B del apartado 2.1.3 del anexo. Resulta que la mayor parte de suboficiales considerados del área de

ESCRITO N.º 175/2019

28/11/2019

especialidades técnicas acumulan tiempos en el concepto M2 y tienen dificultades en acumularlos en el concepto M1, que puntúa el doble.

Se propone eliminar el coeficiente 0,5 que multiplica M2, para que el tiempo de los concepto M1 y M2 tengan el mismo valor, es decir, uno (1), y no resulte un perjuicio para los suboficiales AET, puesto que la existencia de aquel coeficiente les posterga en el momento de la evaluación de forma injusta al no haber podido acceder en igualdad de oportunidades al mismo tipo de unidades que sus compañeros de especialidades operativas (AEO).

Lo anteriormente propuesto se debería aplicar a todos aquellos evaluados que han desarrollado el primer tramo de su carrera profesional con anterioridad al punto temporal en el que todos los egresados de la Escala de Suboficiales sean o hayan sido destinados a unidades de la Fuerza (grupo A), y se esté en los supuestos contemplados en la Ley 39/2007, de manera que se pueda valorar el Elemento D3 según lo indicado en la Instrucción, satisfaciendo las necesidades de la Institución y sin generar un perjuicio irremediable a los integrantes del CGET procedentes del extinto CE.

8º. – Apéndice 7. punto 1.2. Escala de Suboficiales, pág. 86

Mantener en el componente D3 “Tiempo mando unidad / funciones al máximo nivel” el mismo factor de empleo que en la Instrucción 53/2015 para los empleos de sargento (50) y de brigada (10), dado que el incremento propuesto en el borrador para estos empleos ahondará las diferencias que se han reflejado en los anteriores apartados, cobrando aún mayor importancia las observaciones realizadas.