

CRONICAS DE LA ADMINISTRACION ESPAÑOLA

EL REGIMEN DE ASCENSOS DE LOS FUNCIONARIOS EN LA ADMINISTRACION MILITAR

1. Introducción

Por Ley 12/61, de 22 de abril, desarrollada por Decreto 900/61, de 18 de mayo, se han introducido interesantes innovaciones en el régimen de ascensos de los Oficiales generales y particulares del Ejército de Tierra.

La directrices de las disposiciones citadas están en completa consonancia con los postulados de la reforma administrativa que, en materia de administración de personal, pretende que los ascensos de los funcionarios públicos sean la consecuencia, no sólo de la antigüedad, sino también de una efectiva capacitación profesional para el desempeño de empleos superiores.

Se admite unánimemente que las garantías que ofrece el sistema de ascenso por antigüedad son a costa de la paralización en el perfeccionamiento de las personas incorporadas a los cuadros activos de la Administración pública.

Deben conjugarse, por tanto, las garantías que dicho sistema proporciona a los funcionarios con la necesidad de procurar que sólo vayan pasando a empleos superiores los que estén más capacitados para desempeñarlos, por el progresivo aumento de sus conocimientos profesionales.

A este criterio responden los preceptos contenidos en las disposiciones que a continuación vamos a analizar.

2. Sistemas

En el régimen establecido se admiten los dos sistemas tradicionales de ascenso: por antigüedad y por elección. Cada uno de ellos rige para determinados empleos.

Así, el ascenso hasta el empleo de Coronel se otorga por riguroso orden de antigüedad; mientras que para el ascenso al generalato (cualquiera que sea su categoría, v.g.: de Brigada, de División, Teniente General o Capitán General), se sigue el sistema de la elección.

Ahora bien, ambos sistemas quedan supeditados a que el funcionario a quien se ha de ascender a empleo superior haya sido declarado apto para poseer dicho empleo. Como veremos más adelante, tal declaración sólo se otorgará cuando concurren ciertos requisitos que afectan a su actuación en relación al servicio, a su experiencia y a sus conocimientos profesionales.

3. Requisitos

Para que haya lugar a ascenso en régimen ordinario (quedan, pues, excluidos los ascensos por méritos contraídos en campaña) es indispensable que exista vacante del empleo inmediato superior. Además, esta vacante ha de ser concedida al ascenso, ya que no lo producirán las que por reducción de plantillas u otras circunstancias deban amortizarse.

El ascenso hasta el empleo de Coronel se otorga por Orden ministerial que se publica en el *Diario Oficial del Ministerio del Ejército*.

El ascenso a las diferentes categorías de General se concede por Decreto, que además ha de publicarse en el *Boletín Oficial del Estado*.

Como ya afirmamos anteriormente, sólo ascenderán quienes hubiesen obtenido la correspondiente declaración de aptitud.

Los organismos competentes que han de formular dicha declaración son:

- El Consejo Superior del Ejército para los ascensos a los empleos de General o Coronel.
- La Dirección General de Reclutamiento y Personal para los ascensos a a los empleos de Alférez a Teniente Coronel.
- La Dirección General de la Guardia Civil cuando se trate de personal de este Instituto armado, y sólo para los empleos de Alférez a Teniente Coronel.

En cuanto a las condiciones indispensables para obtener dicha declaración, son tres:

- Estar bien conceptuado en la Hoja de Servicios.
- Haber cumplido el tiempo mínimo de efectividad, destino y mando.
- Tener superadas las pruebas de aptitud establecidas.

Analizaremos por separado estos tres requisitos.

1.º *Estar bien conceptuado en la Hoja de Servicios.*

El juicio que la actuación del personal militar ha merecido a sus superiores queda reflejado anualmente en sus respectivas Hojas de Servicios.

Las materias sobre las que se formula la conceptuación pueden ser:

a) *Generales*: Comprendiendo las relativas al valor, espíritu militar, dotes de mando, carácter, conducta física y salud. En estas materias, los módulos de valoración son distintos, según sobre las que recae. Por ejemplo:

- Valor: Puede tener las concepciones de «heroico», «distinguido», «acreditado» o «se le supone».
- Carácter: Las notas valorativas son tres únicamente: «enérgico», «normal» y «poco».

b) Especiales para cada Arma o Cuerpo: Siendo éstas las de tácita, armamento y material, capacidad para funciones administrativas, aptitud para cargos judiciales, conocimientos sobre reclutamiento y movilización, preparación para el profesorado y técnica facultativa. Sus índices de valoración son idénticos para todas las materias: «mucho», «bueno» y «poco».

Por tanto, son estas notas de calificación las que determinarán en definitiva la buena concepción en la Hoja de Servicios.

2.º *Haber cumplido el tiempo mínimo de efectividad, destino y mando.*

La necesidad de un mínimo de tiempo en un empleo para el ascenso a otros tiene su razón de ser en la necesidad de cubrir los superiores con personal de la debida experiencia y madurez.

Ahora bien, en el régimen vigente se ha querido delimitar las situaciones en que puede encontrarse un funcionario en relación con el empleo que ostenta, para determinar ese tiempo mínimo.

Según las disposiciones citadas, ha de distinguirse:

- Tiempo de efectividad: que es el transcurrido en posesión de un empleo.
- Tiempo de destino: que es el de efectividad cubriendo vacantes asignadas a las plantillas respectivas.
- Tiempo de mando: es el de destino en puestos asignados en las plantillas de los centros, unidades y dependencias militares que para cada empleo se señalan en el decreto citado.

Por tanto, el tiempo de mando formará parte del de destino, y éste del de efectividad en el empleo, a los efectos de computar los distintos plazos establecidos.

Los conceptos de efectividad, destino y mando se implican, englobándose de menos a más. El mando presupone destino, y éste, efectividad. Pero la posesión de un empleo no trae como necesaria consecuencia el destino en vacantes de plantilla, ni éste que se trate de vacantes aptas para consolidar el tiempo de mando.

Se regulan tiempos mínimos de efectividad, destino y mando diferentes para los distintos empleos, desde Alférez a General de División.

3.º *Tener superadas las pruebas de aptitud pertinentes.*

El fin de dichas pruebas es garantizar que el personal se ha ido perfeccionando y adquiriendo los conocimientos indispensables para desempeñar empleos superiores. Esto es más necesario cuanto que la técnica militar se encuentra en una fase de constante evolución.

Preceptivamente, se señalan dos pruebas: una para el ascenso al empleo de Comandante, realizada en el de Capitán, y otra para el ascenso a General de Brigada, realizada en el de Coronel o Teniente Coronel.

La renuncia expresa a concurrir a dichas pruebas o la no superación de las mismas, una vez que se hayan agotado las posibilidades de repetición, imposibilitará para el ascenso.

Dichas pruebas de aptitud consisten en la asistencia a cursos en los que se desarrollan aquellas materias que tienen íntima relación con las funciones que se han de desempeñar en los nuevos empleos.

También se establece una serie de requisitos específicos para el ascenso a las distintas categorías del empleo de General.

Así, para la inclusión en los cuadros de elección que forma el Consejo Superior del Ejército, es indispensable, juntamente con las condiciones generales ya estudiadas, que se trate de funcionarios que se encuentren en la primera mitad de su respectiva Escala. Como se ve, esta exigencia es una prudente limitación al sistema de elección.

Es de hacer notar que en estos casos se conceden amplias facultades al Consejo Superior del Ejército para decidir la inclusión o exclusión de los cuadros de elección, considerando las circunstancias de todo orden que concurren en los interesados.

Incluso cuando la naturaleza de las circunstancias que determinan la no inclusión en los cuadros de elección así lo aconsejen, puede el Consejo Superior del Ejército proponer al Ministro las medidas complementarias que juzgue sería oportuno aplicar a dicho personal excluido.

Contra las resoluciones que el Consejo Superior del Ejército dicte en el ejercicio de las atribuciones que le otorga el Decreto 900/61, de 18 de mayo, no se da recurso alguno, quedando excluidas de una manera expresa de la jurisdicción contencioso-administrativa.

Del contenido de todas las normas relativas al ascenso a los empleos de General se desprende que éste no sólo aparece configurado como un derecho, sino también como consecuencia del deber de observar una conducta intachable en todos los órdenes, por cuanto que la no inclusión en los cuadros de elección puede implicar la adopción de medidas complementarias (Tribunal de Honor), cuando fuese motivada por circunstancias desfavorables.

4. Situaciones especiales

Los procesados, sometidos a expediente gubernativo o Tribunal de Honor, no podrán ser declarados aptos para el ascenso, y si lo hubieran sido ya, quedará sin efecto dicha declaración.

Sólo procederá hacerla cuando cese la situación de procesado o haya recaído resolución definitiva favorable en el expediente gubernativo o del Tribunal de Honor.

Los que hayan sido condenados a penas que no produzcan la baja definitiva del Ejército, serán conceptuados para la declaración de aptitud al año de haber dejado extinguida la condena. Salvo que se tratase de delitos comunes, en cuyo caso podrán ser conceptuados normalmente.—LUIS F. CRESPO MONTES.