

Perfil de carrera de las escalas medias del Cuerpo General y del Cuerpo de Especialistas del Ejército del Aire

JULIO ROCAFULL GARCIA
Coronel de Aviación

FRANCISCO BECA CASANOVA
Teniente Coronel de Aviación

JUAN A. MOLINER GONZALEZ
Comandante de Aviación

INTRODUCCION

CON el perfil de carrera en las Escalas Medias del Cuerpo General y del Cuerpo de Especialistas del Ejército del Aire concluimos un trabajo cuyo fin es expresar la orientación que, teniendo en cuenta la legislación vigente, pensamos debe tener la carrera del personal militar de nuestro Ejército. En este trabajo no hemos incluido a los Cuerpos de Ingenieros y de Intendencia, ya que sus vectores de carrera fueron tratados desde estas paginas por miembros de los mismos.

En el ultimo estudio sobre las Escalas Básicas convenimos dejar para el ultimo lugar las Escalas Medias. Esta postura, con independencia de los importantes cambios experimentados en aquellas, es consecuencia de las dificultades que encierra opinar sobre unas escalas cuyas normativas de desarrollo legislativo aun no han finalizado.

A pesar de estas dificultades y de las posibles omisiones involuntarias que pudiéramos cometer, queremos plasmar nuestra opinión sobre cual debe ser el modelo de carrera de todos aquellas personas que quieran encauzar su vida profesional en alguna de las escalas medias que actualmente se contemplan en la es-

tructura de cuerpos y escalas militares que para el Ejército del Aire establece la Ley 17/89.

Al igual que en los dos trabajos anteriores, "Perfil de carrera: Apuntes para un nuevo modelo en la Escala Superior del Cuerpo General del Ejército del Aire" (RAA, septiembre 91) y "Perfil de carrera en las Escalas Básica del Cuerpo General y del Cuerpo de Especialistas del Ejército del Aire" (RAA, junio 92), queremos insistir en que lo aquí expuesto no son axiomas definitivos, sino opiniones que pueden ser mejoradas por otras ideas y, de cuyo contraste, contribuyan en definitiva a perfeccionar el modelo final.

Asimismo, nos reafirmamos en la idea de que la escala media, en si misma y como cualquier otra, debe proporcionar los elementos imprescindibles para conseguir la satisfacción personal a través de los empleos que se alcancen a lo largo de ella.

Pero quizá, la inquietud y dificultad mas importante que se nos presenta al tratar las escalas medias es determinar el ¿para qué? de las mismas. A riesgo de equivocarnos, en las paginas que siguen expresaremos nuestra opinión sobre cual debe ser la finalidad de las dos escalas medias que actualmente tiene el Ejército del Aire.

Nos apoyamos, por un lado, en que los cometidos a desarrollar por la escala media del Cuerpo General son muy diferentes a los del Cuerpo de Especialistas y, por otro, en la idea de complementariedad de estas escalas con respecto a las superiores, todo ello, teniendo en cuenta las posibles especialidades que en su día se determinarán.

MARCO LEGAL

La Ley 17/89 de 19 de julio, en el capitulo II referido a los Cuerpos del Ejército del Aire, establece en los artículos 23 y 26 las escalas medias del Cuerpo General y del Cuerpo de Especialistas respectivamente.

En esta Ley y en el R.D. 1622/90, se recogen los tiempos medios de permanencia (TMP), tiempos mínimos de servicios efectivos (TMS) y tiempos mínimos de mando o función (TMMF).

En el citado decreto se recogen las evaluaciones para el ascenso por antigüedad (EA), por selección (ES) y por elección (EE), así como las evaluaciones para la designación de mando o destino específico (EM-ED) y para realizar el curso de teniente coronel (ECT). Igualmente se regula la necesidad de contar con el curso de capacitación para el desempeño de los cometidos de teniente

coronel (CT), como condición imprescindible para el ascenso a este empleo.

Es necesario recalcar una vez más que el TMP no supone el ascenso a la categoría superior por el hecho de cumplirlo. Sin embargo, consideramos que es fundamental lograr que los ascensos se produzcan al cumplir los años indicados en los TMP,s. para cada empleo. Es preci-

INGRESO EN LAS ESCALAS MEDIAS

No es el objetivo básico de este estudio plasmar el acceso a las escalas medias, pero hemos creído conveniente dar una pincelada general sobre los posibles sistemas de ingreso en dichas escalas.

Aunque estos sistemas puedan ser modificados, sería conveniente que

Por ultimo, el sistema de promoción interna esta dirigido a aquellos militares de la escala básica o de empleo que, habiendo obtenido la titulación exigida (COU, FP2, etc.), concursen para el acceso a las escalas medias. Para ello se fijaran unos límites de edad y deberán permanecer dos años entre la AGA y la escuela de especialidades correspondiente.

ESCALAS MEDIAS DE LOS CUERPOS GENERAL Y DE ESPECIALISTAS DEL EJERCITO DEL AIRE

GRAFICO 2

	LEY 17/89	R.D. 1622/90	R.D. 1622/90	R.D. 1622/90	LEY 17/89 Y R.D. 1622/90
	TIEMPO MEDIO PERMANENCIA (TMP)	TIEMPO MINIMO SERVICIOS EFECTIVOS (TMS)	TIEMPO MINIMO DE MANDO O FUNCION (TMMF)	CURSOS DE CAPACITACION	EVALUACIONES
COMANDANTE		4 AÑOS	3 AÑOS	CT (a)	ECT / EE (b)
CAPITAN	10 AÑOS	7 AÑOS	5 AÑOS		ES (c)
TENIENTE	10 AÑOS	8 AÑOS	5 AÑOS		ASCENSO ANTIGÜEDAD (EA)
ALFEREZ	5 AÑOS	3 AÑOS	3 AÑOS		ASCENSO ANTIGÜEDAD (EA)

(a) CT: Curso de capacitación para el desempeño de los cometidos de teniente coronel.

(b) ECT: Evaluación para la asistencia al curso de capacitación para teniente coronel.

EE: Evaluación para el ascenso por elección.

(c) ES: Evaluación para el ascenso por elección.

so, igualmente, tener en cuenta que siempre se ascenderá con ocasión de vacante.

Todos estos elementos (Gráfico nº 1) deben estar presentes, por ser fundamento esencial en el establecimiento del vector de carrera de las escalas medias.

No podemos omitir en este estudio la referencia a las especialidades fundamentales y complementarias en el Ejército del Aire que, aunque no publicadas oficialmente, estimamos no se alejarán mucho de las expresadas por el Coronel Murcia en su artículo publicado en esta revista en diciembre de 1991.

Conviene resaltar la diferencia importante que, previsiblemente, existirá entre las especialidades fundamentales y complementarias de la escala media del Cuerpo General y las del Cuerpo de Especialistas, lo que, sin embargo, no puede ser motivo para establecer diferentes vectores de carrera entre los miembros de esos cuerpos.

tuvieran continuidad a lo largo del tiempo y de esta forma se logrará que la valoración de los futuros aspirantes se hiciera con idénticos criterios.

De una forma general podemos decir que los sistemas de acceso a estas escalas serán:

- Oposición libre
- Concurso-oposición
- Promoción interna

En el primero, el aspirante necesitará tener aprobado el COU, cumplir los requisitos de edad y superar una oposición. Después de tres años de estudios en la Academia General del Aire (AGA) y escuelas de especialidades (según escalas), sera promovido al empleo de alférez.

El concurso-oposición esta enfocado a los militares de la escala básica y de empleo y a los civiles que estén en posesión de una carrera de grado medio o de una diplomatura civil. Además de unos requisitos de edad y la superación del concurso-oposición, deberán completar un año de estudios en la AGA.

Estas diversas formas de ingreso, van a supeditar de forma significativa las edades de ascenso a los distintos empleos y por consiguiente este condicionante se reflejara en el vector de carrera. A modo de ejemplo se puede comparar una persona que ingresa en la escala como alférez a los 30 años con otra que lo hace a los 21. Evidentemente el empleo a alcanzar como culminación de ambas carreras será diferente en los dos casos. En el Gráfico nº 2 se recoge el vector de carrera estándar.

EL ALFEREZ QUE INICIA LA PROFESION

Conseguido el despacho de alférez después de la finalización de sus estudios en los centros respectivos, permanecerá en este empleo durante cinco años. En el ultimo año será evaluado para el ascenso por antigüedad, lo que permite que cuando inicien su sexto año comience a as-

cender al empleo superior con ocasión de vacante.

Durante los cinco años de permanencia en este empleo deberían realizar un curso de perfeccionamiento de corta duración, directamente relacionado con los cometidos que desempeñe dentro de su especialidad, contribuyendo de esta forma a mejorar su formación y con ello, su rendimiento para la organización.

De acuerdo con las ideas plasmadas en la introducción, el alférez que pertenezca al Cuerpo General ha de constituir la fuerza de choque, el combatiente del Ejército de Aire, que opere los sistemas de armas, los controle en sus operaciones aéreas y defienda las unidades de nuestro Ejército.

En el Cuerpo de Especialistas el alférez representa el apoyo fundamental a los técnicos de escalas superiores y la dirección de los equipos de especialistas de la escala básica.

El carácter operativo de este empleo es esencial, lo que sin duda exige continuidad y permanencia en las unidades a las que sean destinados.

EL TENIENTE: MAXIMA EFICACIA

Por representar, al igual que el alférez, un empleo eminentemente operativo, resulta imprescindible mantener a los tenientes destinados en las unidades. Exigencia que no limita la

posibilidad de acceder a otros destinos en los que se exija una mayor capacitación y preparación, siempre dentro de su especialidad.

El tiempo de permanencia en este empleo será de diez años, llegando a

en el empleo precedente, un curso relacionado con su especialidad.

Nuestra idea es que en cada uno de los empleos de alférez y de teniente, realice un curso de perfeccionamiento. Curso que estimamos, al igual que hicimos en los estudios anteriores, debe ser condición "sine qua non" para ascender al empleo de Capitán.

En el último año de empleo, será evaluado para el ascenso por antigüedad. A lo largo de su decimosexto año de vida militar, y con ocasión de vacante, ascenderá al empleo de capitán.

El concepto básico que diferencia a la escala superior de la media, y vamos a referirnos al personal con aptitud para el vuelo para explicarlo de forma comprensible, es, sin lugar a dudas, el cambio de responsabilidad y de cometidos a realizar a partir de un determinado momento. El oficial de la escala superior, al finalizar sus años de capitán, tiene que asumir que la dirección y la gestión son los nuevos y fundamentales cometidos que debe, a partir de este momento, desempeñar en la organización. En cambio, el oficial de la escala media, siempre y cuando sus condiciones psicofísicas lo permitan, deberá mantener

MODELO DE CARRERA Gráfico 2

ESCALAS MEDIAS DE LOS CUERPOS GENERAL Y DE ESPECIALISTAS DEL EJERCITO DEL AIRE

		Años por empleo			Años totales	
O F I C S. S U P S.	C	T	6	10	2º EE CT/1º EE ECT	35 (*)
	O	T	5	9		34
	M	E.	4	8		33
	A	C	3	7		32
	N	O	2	6		31 TMS
	D	R.	1	5		30
	A			4		29
	N			3		28
	T			2		27
	E			1		26
O F I C S.	C			10	2º ES 1º ES	25 TMP
	A			9		24 TMS
	P			8		23
	I			7		22
	T			6		21
	A			5		20
	N			4		19
	I			3		18
	N			2		17
				1		16
C I A L E S.	T			10	EA	15 TMP
	E			9		14 TMP
	N			8		13
	I			7		12
	E			6		11
	N			5		10
	A			4		9
	T			3		8
	E			2		7
				1		6
L E S.	A			5	EA	5 TMS
	L			4		4 TMS
	F			3		3
	E			2		2
	Z			1		1

(*) TENIENTE CORONEL PASA A LA RESERVA A LOS 58 AÑOS.
COMANDANTE PASA A LA RESERVA A LOS 56 AÑOS.

su término con un alto grado de profesionalidad y experiencia.

Siempre con el fin de conseguir un mayor perfeccionamiento en su formación, debe realizar, al igual que

su operatividad en vuelo, tanto de alférez y teniente como en los primeros años de capitán. Este criterio es aplicable a las demás especialidades que puedan establecerse.

CAPITAN: LA EXPERIENCIA AL SERVICIO DE LA ORGANIZACION

El tiempo de permanencia en este empleo sería de 10 años. No obstante, es necesario tener muy en cuenta la edad de las personas que accedan a él. Vimos al tratar el acceso a las escalas medias, la gran diferencia que puede haber entre sus miembros al obtener su primer empleo. Teniendo en cuenta esta premisa, la asignación de destinos habrá de ser lo suficientemente flexible para que los capitanes puedan continuar desempeñando cometidos o destinos de carácter operativo o sean empleados en tareas de apoyo, enseñanza e instrucción, etc.

Aquellos que accedan jóvenes a las escalas medias, durante los primeros años del empleo de capitán (aproximadamente los 5 primeros años), podrán permanecer en destinos de carácter operativo, en los que su experiencia sería transmitida a los nuevos oficiales. A partir de este momento, y siempre manteniendo el carácter flexible en esta asignación de destinos, se deberá dedicar al apoyo, tanto de tipo logístico como de gestión y administrativo.

Para aquellos que por su edad puedan mantener a pleno rendimiento el esfuerzo sostenido y constante que exige un destino operativo, desde un primer momento deberán dedicarse a las tareas de apoyo mencionadas más arriba.

El ascenso al empleo de comandante es el único que se producirá por selección, lo que exigirá una evaluación que estimamos deberá tener lugar en el 9º y 10º año del empleo, para que de esta forma todos tengan oportunidad de ser evaluados con otra u otras promociones.

COMANDANTE: FINAL DE LA VIDA OPERATIVA

El concepto de complementariedad expresado en la introducción a este artículo, así como el de apoyo al que nos hemos referido en los diversos empleos, se hacen más patentes en el empleo de comandante. En

este empleo, el tiempo de permanencia estaría en función de su eventual ascenso a Tte. Coronel y de su edad de ingreso en la escala.

Los comandantes de las escalas medias, ya sean del cuerpo general o del cuerpo de especialistas, ocuparán puestos de trabajo y destinos en los que su experiencia sea una ayuda valiosa para la decisión del mando.

Pensamos que sus destinos en cuarteles generales de mandos aéreos, de la Fuerza, Mando Operativo, Estado Mayor y Mandos del Apoyo a la Fuerza, pueden ser lugares idóneos para estos oficiales, complementando las tareas y cometidos que realicen los oficiales superiores de la escala superior en estos departamentos, así como el mando de ciertas unidades y acuartelamientos del Ejército del Aire.

De acuerdo con el vector de carrera y los tiempos medios de permanencia expresados en el gráfico nº 2, en el tercer año de comandante se realizará la evaluación para determinar quienes asistirán al curso para el desempeño de los cometidos de Teniente Coronel, curso que realizarán los seleccionados al año siguiente de la evaluación, durante los meses de abril a julio.

En este mismo año, serán evaluados para el ascenso por elección a teniente coronel.

Aquellos que no asciendan por elección, tendrán la posibilidad de ser evaluados y elegidos en años sucesivos para su ascenso a teniente coronel. El Ministro de Defensa determinará el número máximo de ciclos en que se pueda ser evaluado para el ascenso a este empleo.

TENIENTE CORONEL: ULTIMO EMPLEO DE LA CARRERA PROFESIONAL

La primera consideración que tenemos en cuenta al analizar la Ley 17/89 es que la permanencia máxima en este empleo es de 6 años. En cualquier caso, el pase a la situación de reserva sería a los 58 años en este empleo y a los 56 en el anterior.

La labor del teniente coronel de las escalas medias debe seguir el camino iniciado en el grado de co-

mandante, es decir, continuar ayudando y asesorando a sus mandos en los destinos de apoyo y gestión y complementando en estos puestos a las escalas superiores.

Alcanzar el grado de teniente coronel en estas escalas supone la máxima aspiración profesional de los que inician en ellas la profesión militar. No todos podrán llegar a este empleo debido, entre otras causas, a la limitación impuesta por las plantillas, que fijan el número de tenientes coroneles en ambas escalas.

Finalizar la carrera militar con el empleo de comandante o teniente coronel, después de una vida profesional fundamentalmente llevada a cabo en el ámbito operativo, es un motivo de orgullo y legítima satisfacción para cualquier oficial de las escalas medias del Ejército del Aire.

CONCLUSIONES

Con las escalas medias hemos terminado nuestro trabajo encaminado a delimitar el perfil de carrera de todos los miembros del Ejército del Aire, encuadrados en sus escalas básicas, medias y superiores.

Las ideas que se han expresado están dirigidas a enmarcar la vida profesional del militar del E.A., de forma que, desde los primeros momentos de su profesión, sepa cuál va a ser su vector básico de carrera.

Para lograr que sean eficaces las soluciones aquí apuntadas y combatir la inadecuada motivación profesional, es necesaria una política de personal que, basada en criterios de permanencia, transparencia y equidad y sin perder el rumbo de la operatividad del Ejército del Aire, ofrezca un marco al profesional que le permita avanzar en su carrera siempre que trabaje honesta y esforzadamente.

Esperamos que este trabajo haya dado lugar a múltiples y variadas inquietudes entre los miembros de nuestra profesión y que las muchas cuestiones que se hayan suscitado puedan resolverse a través del intercambio de ideas y opiniones, logrando en última instancia mejorar la eficacia y el rendimiento del Ejército del Aire ■