

Normativa actual de los suboficiales en el Ejército del Aire

Retos de la Ley 17/89

RAFAEL SANCHIZ PONS
Coronel de Aviación

DESDE la creación del empleo de sargento por los Reyes Católicos en 1494, el ingreso, formación, cometidos, empleos, desarrollo de carrera y demás normativa de los suboficiales, han sufrido muchas y variadas vicisitudes.

Del pasado reciente destacaremos las dos normas legales de mayor importancia, que han marcado y van a marcar a los suboficiales en el futuro:

- Las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas, norma moral para todos los miembros de las Fuerzas Armadas, y en las que es de destacar por su importancia, la novedad de incluir a los suboficiales entre los militares de carrera.

- La Ley 17/89, «Reguladora del Régimen de Personal Militar Profesional», que ha supuesto un cambio brusco en relación con la situación anterior del suboficial, tanto en general como en particular en cada uno de los Ejércitos, dadas sus diferencias en el momento de entrar en vigor dicha Ley, consecuencia en la mayoría de los casos de la diversidad en su campo de actividad: la tierra, la mar o el aire.

Los casi cinco años transcurridos desde la entrada en vigor de la Ley 17/89 y los desarrollos ya realizados de la misma, hacen que ya sea sobradamente conocida por todo el personal militar de carrera del Ejército del Aire, por lo que omitiremos deliberadamente el dar una visión global y resumida de la misma, en lo referente al suboficial, centrándonos en exclusiva en aquellos puntos de la Ley que bien por los desarrollos ya realizados o por la forma en que presumiblemente se producirán, los aún no desarrollados, son novedosos o han producido o pueden producir problemas en la gestión del personal suboficial del Ejército del Aire en un futuro próximo.

De esta guisa este artículo trata de ser una reflexión



en voz alta sobre las variaciones importantes respecto a la situación anterior, con especial énfasis en la problemática presente y futura, que ayude a comprender la difícil gestión de personal de los suboficiales del Ejército del Aire y alerte para dar una solución a la problemática que en un futuro puede presentarse.

Entre los puntos que pensamos producen o pueden producir problemas de gestión o que suponen un cambio importante respecto a la normativa anterior destacaremos:

CATEGORIAS Y EMPLEOS

LOS empleos de los suboficiales han aumentado en un quinto empleo, el del suboficial mayor, siendo agrupados en dos categorías: suboficiales superiores y suboficiales, sin que en ninguna parte de la Ley, se haga alusión a una diferenciación, excepto el nivel retributivo, entre los cometidos de ambos grupos, que justifique esta diferenciación.

Está previsto el desarrollo del Reglamento del Suboficial Mayor.



Foto: Pepe Díaz. RED.

REDUCCION DEL NUMERO DE ESCALAS

EN el Ejército del Aire se han reducido a dos: Escala Básica del Cuerpo General y de Especialistas del Ejército del Aire, en las que se han integrado por Ley la mayoría de las existentes con anterioridad a la Ley 17/89 (anexo 1).

Por Ley, la Escala de Especialistas Radiotelegrafistas se integró en la Escala Básica del Cuerpo de Especialistas. Dado que ya en el momento de la integra-

ción y presumiblemente en el futuro sus funciones parecen más acordes con las asignadas al Cuerpo General, sería deseable incluirlas en una Especialidad Fundamental de la Escala Básica de dicho Cuerpo, aunque tenga el inconveniente de la concurrencia en los cometidos de personal perteneciente a diferentes Escalas.

Asimismo es muy dudosa la conveniencia de haber declarado a extinguir la Escala de Suboficiales de Banda del Ejército del Aire, pues no cabe duda que sus cometidos siguen siendo necesarios en unidades de cierta entidad, por lo que pudiera haberse considerado su inclusión dentro de una Especialidad Fundamental en la Escala Básica del Cuerpo General.

Respecto a la forma de llevar a cabo la constitución de las nuevas escalas, al no haber agotado el tiempo que la Ley permitía para llevarla a cabo y que hubiera podido amortiguar los efectos negativos de esta reducción de escalas, ha supuesto, al primar en la integración el tiempo de servicios efectivos, el tener que adaptar a un mismo desarrollo de carrera escalas con desarrollos muy dispares y aunque se han aminorado las discordancias, aún existe personal que no ha conseguido su lugar definitivo en el escalafón, es decir al alcanzar el

ascenso se deberá colocar delante de otros ascendidos con anterioridad. Asimismo y como consecuencia de la integración existirá durante años la imposibilidad de mantener, en las dos escalas, una distribución equitativa de especialidades en los diferentes empleos de la misma, acorde con su número.

De todas formas y ya de cara al futuro queda el reto de gestionar en una misma escala muchas especialidades, lo que hará dificultoso el que el aumento, disminución, y obsolescencia de las necesidades de personal en una determinada especialidad pueda tener reflejo en la distribución de las especialidades en los diferentes empleos de la escala. Esto se hacía anteriormente a través de la plantilla de esa especialidad; ahora, al ser la plantilla común a varias va a ser difícil

Anexo 1 CONSTITUCION DE LAS NUEVAS ESCALAS.

ESCALA BASICA DEL CUERPO GENERAL DEL EJERCITO DEL AIRE

- E. de Suboficiales de Tropas y Servicios.
- E. de Especialistas Operadores de Alerta y Control.

ESCALA BASICA DEL CUERPO DE ESPECIALISTAS DEL EJERCITO DEL AIRE

- E. de Especialistas Mecánicos de Mantenimiento de Avión.
- E. de Especialistas Mecánicos de Electrónica.
- E. de Especialistas Armeros Artificieros.
- E. de Especialistas Radiotelegrafistas.
- E. de Especialistas de Fotografía y Cartografía.
- E. de Especialistas Mecánicos de Transmisiones.
- E. de Especialistas Mecánicos Automovilistas.
- Cuerpo Auxiliar de Oficinas Militares del Aire: Suboficiales

regularlo, agravado por el hecho de que cuando una especialidad pierde vigencia en los Ejércitos, también la pierde en la vida civil, por lo que las peticiones de paso a situaciones ajenas al servicio activo de personal de esa especialidad será mínima, agravando el problema.

LOS COMETIDOS DE LAS ESCALAS BASICAS EN LOS CUERPOS DEL EJÉRCITO DEL AIRE

EN este punto la Ley no ha matizado el nivel de responsabilidad correspondiente a las distintas escalas de los Cuerpos, en función de su empleo militar y nivel educativo.

Creemos que sería deseable volver a desempolvar el estupendo trabajo sobre «Sistema de Personal» aprobado para el Ejército del Aire en 1984 y que pensamos que, aunque debe ser revisado, sigue teniendo plena vigencia y que establecía los siguientes niveles de responsabilidad en el ejercicio del mando:

a) Dirección: emite las normas necesarias para el funcionamiento del Ejército del Aire y decide la línea de actuación cuando sea necesario realizar acciones urgentes para las que no existe normativa previa.

Dentro de este nivel existe la alta Dirección que aplica la norma de niveles superiores y de la política militar.

b) Supervisión: aplica las normas establecidas y controla su cumplimiento.

c) Ejecución: efectúa las tareas necesarias para el cumplimiento de las funciones del Ejército del Aire.

La relación de estos tres niveles de responsabilidad en el ejercicio del mando con las categorías militares y los niveles educativos se refleja gráficamente en el anexo 2.

Es de destacar que en los suboficiales predomina la especialidad sobre el empleo. Pueden ocupar puestos en sistemas de armas, mucho tiempo y con varios empleos. El aspecto jerárquico ligado a la experiencia.

PLANTILLAS. DESARROLLO NORMAL DE LA CARRERA

LOS dos conceptos de plantillas y desarrollo normal de carrera, expresado en tiempos medios de permanencia en los empleos, están en equilibrio inestable, que sólo se consigue a partir de unas determinadas cuotas de ingreso y el que a lo largo del tiempo de permanencia en el servicio activo se produzcan en cada promoción el desgaste previsto.

Dado este equilibrio inestable, ambas deben estar en armonía, y la rigidez en una cualquiera de ellas afectará a la otra.

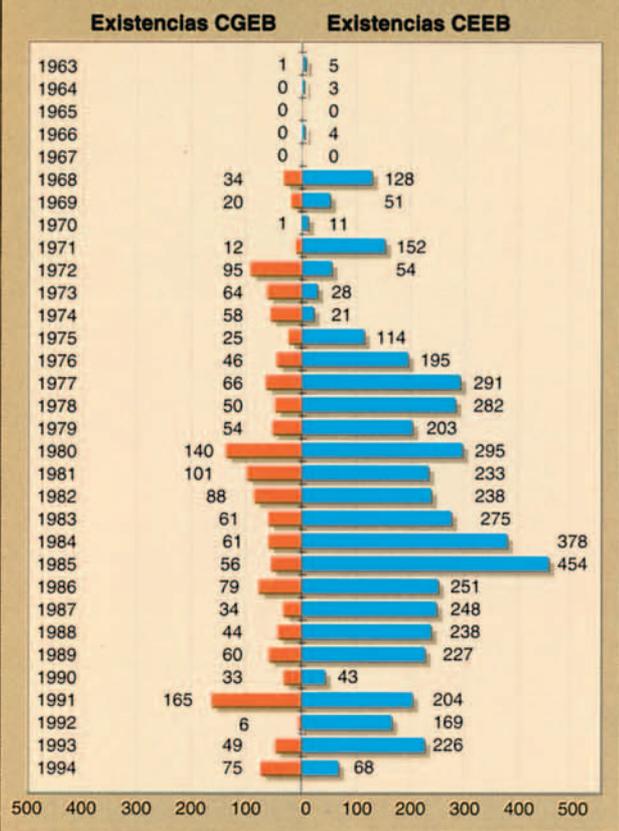
De todas formas, dada la actual existencia de personal en las diferentes promociones (anexo 3), se producirán desajustes importantes, pues se precisarían un número de efectivos en los empleos muy diferentes a los autorizados, si se quiere mantener el desarrollo normal de carrera (así por ejemplo se precisarían más de 2.000 suboficiales superiores en el período del 2005 al 2016 para mantener el desarrollo normal de carrera, cuando la Ley solo autoriza un máximo de 1.500).

En la actual Ley 14/93, de «Plantillas de las Fuerzas Armadas» se nota la falta de una mayor flexibilidad de efectivos, pues una tolerancia de un 3 a un 4 por cien-

Anexo 2

Nivel de actividad	Categoría militar	Nivel educativo
Dirección	Oficiales Generales	Tercer ciclo Formación Universitaria
	Oficiales Superiores	Licenciado Arquitecto Superior Ingeniero Superior
Supervisión	Oficiales	Diplomado Universitario Arquitecto técnico Ingeniero técnico
	Suboficiales superiores y Suboficiales	Técnico especialista
Ejecución	Tropa	Educación secundaria obligatoria

Existencias de personal a 8 de noviembre de 1994



to, permitiría amortiguar el pase a la reserva de promociones muy numerosas respecto al número teórico deseable, sin tener que variar de forma importante las cuotas de ingreso en las Escalas Básicas, base de la estabilidad de la escala a largo plazo, de cumplirse los desgastes previstos.

La actual situación de las Escalas Básicas del Ejército del Aire, aconsejaría que para adaptar las existencias a los máximos fijados por la Ley, 6.750, se propicie al máximo la promoción interna como forma de acceso a las Escalas Medias.

NORMALIZACIÓN DE LOS SISTEMAS DE INGRESO Y FORMACIÓN

RESPECTO a la normalización de los sistemas de ingreso en las Academias y la obtención al acceder a las Escalas Básicas de una titulación equivalente a la de técnico especialista, de acuerdo con el artículo 53 de la Ley 17/89, se ha redactado ya un proyecto de Real Decreto sobre Directrices Generales de los Planes de Estudio para la Enseñanza Militar de Formación de Grado Básico, del que destacaremos los siguientes puntos:

- En general «potencia la figura del suboficial como colaborador inmediato de los escalones jerárquicos superiores».

- Para el ingreso en las Academias correspondientes se precisa poseer el título de bachiller o equivalente. (Art. 32.2 de la L.O.G.S.E.)

- El ingreso en la Academia Básica se efectuará por los sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición libre.

- La duración de la formación será de dos años. Para los militares de empleo de la categoría de tropa y marinería profesionales se reservarán, para promoción interna, al menos un 60 por ciento de las plazas, pudiendo quedar exentos de la parte de los planes de estudios dedicados a la formación militar de carácter general.

- Los planes de estudio abarcarán «los conocimientos, habilidades, destrezas y actividades particularmente vinculadas a cada Cuerpo y, en su caso, Especialidad Fundamental».

- Se equiparan sus estudios a los de técnico especialista de la formación profesional específica de grado superior.

- Aunque se posibilita el acceso de los suboficiales por promoción interna a las escalas medias, no es ésta la justificación última, pues tiende a concebirse su carrera de modo «autosuficiente» dentro de su escala.

De acuerdo con la Disposición Transitoria Quinta de la Ley 17/89 se reservarán hasta 1997 al menos un cincuenta por ciento de las plazas de promoción interna a las Escalas Medias para concurso restringido entre los que queden excluidos del acceso por promoción interna en razón de la edad o empleo militar.

Respecto a la promoción interna y de cara al futuro, interesa se pueda realizar con un criterio amplio, que incluso permita en determinados casos el cambio de Cuerpo, por ejemplo en la Escala Básica del Cuerpo de Especialistas a diplomaturas de la Escala Media del Cuerpo de Ingenieros, ello debido a que determinadas especialidades de las Escalas Básicas no tienen reflejo en la Media o viceversa.

Respecto a la Disposición Transitoria Quinta, en principio parece correcta, pero es un hecho que determinadas zonas del escalafón de las Escalas Básicas tendrán en principio menos posibilidades de promoción interna que el personal de nuevo ingreso a partir de la entrada en vigor de la Ley 17/89. Asimismo la necesidad de incentivar el ingreso de Tropa Profesional y dada la experiencia que en su período de permanencia en el Ejército del Aire obtiene este personal en cometidos con responsabilidad en la ejecución, básico en el suboficial, es aconsejable potenciar la promoción interna de este personal a las Escalas Básicas.

DESTINOS

RESPECTO a los destinos, y aunque no directamente derivada de la Ley 17/89, el hecho de que en el primer destino no se tenga derecho a la solicitud de casa militar acarrea cambios innecesarios de destino del personal, que agrava la escasez del mismo.

A este respecto no es aventurado decir que en el caso de un especialista, que precisa un tiempo medio de dos años para estar totalmente operativo de la unidad, el costo de un cambio innecesario, puede cifrarse en unos cinco millones, teniendo en cuenta sueldos, cursos y enseñanza.

ESPECIALIDADES FUNDAMENTALES

DE acuerdo con la Disposición Transitoria Sexta de la Ley 17/89, hasta tanto se produzca su regulación reglamentaria, se considerarán especialidades fundamentales las que se corresponden, en su caso, con las denominaciones de las Escalas de procedencia que se determinan en la Disposición Adicional Sexta de la Ley 17/89.

El establecimiento de las Especialidades Fundamentales es aún una asignatura pendiente que dificulta la planificación de los cursos de formación, así como el inicio de la revisión del Manual de Clasificación Funcional del Ejército del Aire, pieza clave para la buena gestión de personal.

Es en este punto donde pueden plantearse graves problemas en la gestión de personal del Ejército del Aire, toda vez que bastantes de las especialidades fundamentales que presumiblemente se aprueben, precisan que el personal que las posee acredite unas determinadas condiciones psicofísicas, que de perderse le invalidan para poder desarrollar de forma plena su especialidad. Así mismo hay que tener en cuenta que los avances tecnológicos pueden dejar obsoleta alguna especialidad fundamental, así como el que alguna especialidad complementaria pudiera llegar a alcanzar tal importancia que conviniese elevarla a fundamental. Lo anterior, de lo que en el Ejército del Aire existen ejemplos históricos concretos, obliga a que en los casos citados anteriormente sea necesario el cambio de especialidad fundamental, previa la superación de los estudios o cursos de transformación precisos, una vez ya en la Escala.

HISTORIALES MILITARES Y EVALUACIONES

PARECE acertada la inclusión en los historiales militares de la colección de informes personales a fin de contar con mayor y mejor información en el momento de afrontar los ascensos por selección y elección por las juntas de evaluación correspondientes.

De la normativa reguladora hasta la actualidad sólo se puede objetar la excesiva amplitud del informe personal aprobado, que requiere un excesivo tiempo en la calificación sin aportar mayor objetividad en la concepción.

En estos primeros años de vigencia de la Ley 17/89, el Ejército del Aire se enfrenta en el campo de las evaluaciones al problema de tener que efectuar la selección y elección del personal de las Escalas Básicas, sin disponer de una colección lo suficientemente grande de informes personales, que garanticen la bondad

de la evaluación. Asimismo transitoriamente, hasta tanto se normalice la situación de una promoción cada año, ampliar el número de asistentes a los cursos de capacitación para el ascenso a suboficial mayor, a fin de poder disponer en el futuro de suficiente personal para efectuar la elección para este empleo.

También se deberá fijar el número máximo de veces en que se puede ser evaluado para ser seleccionado y nombrado para el curso de capacitación para el ascenso a suboficial mayor, a fin de no sobrecargar innecesariamente a las juntas de evaluación y lograr que el número de asistentes a los cursos de capacitación esté en consonancia con la plantilla de suboficiales mayores.

Respecto a las evaluaciones cabe señalar que existe la circunstancia de que no puede ser evaluado el personal que no reúna las condiciones para el ascenso, con lo que puede darse el caso de que el personal que no se ha molestado en cumplirlas esté en ventaja respecto al que las reúne, pues éstos pueden como resultado de la evaluación ser declarados no aptos para el ascenso.

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

SE mantienen en la práctica casi las mismas que con anterioridad a la Ley, aunque con cambios de nombre.

En este punto se echa en falta la inclusión de la situación de «disponible forzoso» especialmente adecuada para regular situaciones de cierre y desactivación de unidades, o disminución de efectivos de la misma.

Así mismo es de destacar el acierto de variar la situación de excedencia voluntaria para el personal que sea designado como candidato a elecciones para órganos representativos públicos en ejercicio del derecho al sufragio pasivo, en el sentido de que si no resultan elegidos, pasarán a la situación de disponible al día siguiente al de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la correspondiente relación de electos, según lo previsto en el artículo 108 de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General. Si resultaren elegidos pasarán a la situación de disponible el día siguiente al de la terminación de su mandato. (Ley 28/1994 de 18 de octubre). La única objeción es que debe ser obligación del interesado el notificar su no elección o cese en su mandato.

CONCLUSIONES

EL Ejército del Aire se ha visto conmocionado en su funcionamiento por la entrada en vigor de la Ley 17/89. En estos momentos creo se está sintiendo entre otras dificultades la problemática expuesta en este artículo. Es de esperar que con los futuros desarrollos se pueda eliminar dicha problemática, de forma que no se haga necesario cambiar todo otra vez, con otra Ley que vuelva a conmocionar el Ejército del Aire. ■