

La Ley 17/1999 en la gestión de personal

LUIS CESTEROS FERNANDEZ
Coronel de Aviación

Cuando el 20 de julio de 1989 el Boletín Oficial del Estado publicaba la Ley 17/1989, Reguladora del Régimen del Personal Militar Profesional, comenzaba una nueva etapa en la gestión del Personal profesional de las Fuerzas Armadas.

Esta Ley fue la culminación de un importante trabajo que tenía como finalidad sentar las bases para dotar a la administración militar de una herramienta que posibilitase una gestión de personal moderna y capaz de hacer frente a los retos en que se encontraba inmersa: modernización de sus estructuras para conseguir unas Fuerzas Armadas más reducidas y más operativas. Para lograr sus objetivos la Ley supuso en principio una labor de simplificación reduciendo el número de Cuerpos y Escalas con que contaban los Ejércitos

y realizando un importante esfuerzo de síntesis al reunir en un único documento la numerosa y dispersa normativa existente en ese momento en vigor. Por otra parte la Ley supuso una sistemática regulación de toda la actividad de la vida del militar profesional, al tiempo que adecuaba las plantillas a las necesidades operativas de los Ejércitos, respetando un número máximo de existencias, y regulaba la carrera militar de acuerdo a la escala a que se perteneciese.

La rápida evolución de los acontecimientos, profesionalización total de las Fuerzas Armadas y adecuación de los Ejércitos a las estructuras de la OTAN, así como la experiencia que se iba obteniendo con la implantación de la Ley 17/1989, hizo que a finales de 1996 comenzará a plantearse la necesidad de una



modificación en profundidad de la misma, decidiéndose finalmente que dada la gran cantidad de reformas que deberían incorporarse, lo más adecuado sería la elaboración de un nuevo documento.

Como consecuencia de esta decisión, a mediados de 1997, se iniciaron los trabajos de redacción de la nueva norma que como se sabe ha concluido con su aprobación por las Cortes el 15 de mayo pasado y la sanción el 18 del mismo mes.

De una lectura rápida de la Ley 17/1999, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, puede sacarse una impresión de continuidad con respecto a su predecesora. Nada más alejado de la realidad. La nueva Ley presenta importantes novedades tanto en su forma de presentación como en su contenido.

Respecto a lo primero debe destacarse el tratamiento conjunto que en su articulado se da a todos los militares profesionales: militares de carrera, militares de complemento (antiguos militares de categoría oficial) y militares profesionales de tropa y marinería, así como la mayor profundidad con que son tratados los temas, de los cual puede darnos una idea precisa la diferencia existente entre los 112 artículos que conforman la antigua Ley y los 185 que configuran la recientemente aprobada.

Con respecto a la diferencia que presentan sus contenidos y dado que es motivo de otros trabajos, basta citar algunos ejemplos: se regula el juramento o promesa ante la Bandera de España. Se crean nuevos empleos. Se marca una clara diferencia entre "función de mando" como ejercicio de la autoridad que corresponde a todo militar en razón de su empleo, destino o servicio en las Fuerzas Armadas y el término "mando", acción de mandar cuando se aplica a la preparación y empleo de la fuerza de los Ejércitos y que corresponde exclusivamente a los miembros de los Cuerpos Generales y de Infantería de Marina. Aparición de los Consejos Asesores de Personal como órganos responsables a los que los militares profesionales podrán dirigirse para plantear sus propuestas o sugerencias con respecto al régimen del personal y a la condición de militar. Para finalizar, cabe citar la amplitud y carác-

Hoja de servicios
Colección de informes personales
Expediente académico
Expediente de aptitud psicofísica

Cuadro 1

ter novedoso con que es tratado el Tema de la aportación suplementaria de recursos humanos.

Vistos el proceso de gestión de la nueva Ley, así como presentada una rápida

visión de su contenido, pasamos finalmente a explicar cómo está configurada la gestión de personal en esta nueva norma, así como a exponer las novedades que con respecto a la antigua presenta.

LA LEY 17/1999 EN LA GESTIÓN DE PERSONAL

Aunque desde el punto de vista empresarial el concepto de gestión de personal se entiende como un conjunto de actividades encaminadas a obtener y coordinar los recursos humanos de una organización y ya, en este sentido, la Ley 17/1999 en el apartado II de su Exposición de Motivos indica que "aborda todos los aspectos que configuran el régimen de los militares profesionales, con el objetivo de facilitar su gestión con la introducción de factores que proporcionen la necesaria flexibilidad", en el presente trabajo sólo se tratará el capitulado de la Ley relacionado con la parte de la "gestión" encargada de desarrollar todo lo concerniente a la trayectoria profesional del personal de las Fuerzas Armadas, no abordando funciones tan importantes como la selección de personal, su formación, la determinación de puestos de trabajo (plantillas), las retribuciones o la función social.

De acuerdo con lo expuesto, entenderemos, con la Real Academia de la Lengua, como gestión "el efecto de la realización de las diligencias conducentes al logro" del correcto desarrollo de las carreras del personal profesional militar. Esto es, el conjunto de las actuaciones que realizan las Direcciones de Gestión de Personal de nuestros Ejércitos. Estas funciones están reglamentadas mediante el contenido de los Títulos VI (Adquisición de la condición de militar), VII (Historial Militar y evaluaciones), VIII (Régimen de ascensos), IX (Provisión de destinos), X (Situaciones) y XI (Cese de la relación) de la nueva Ley.

Antes de iniciar el desarrollo de la exposición debemos aclarar que en el mismo no se hará un estudio profundo de la nueva Ley, limitándonos a intentar ex-

Cuadro 2

TIPO	OBJETO
Aptitud para el ascenso a empleo superior	Determinar la aptitud o la no aptitud para el ascenso y, en su caso, las condiciones de idoneidad y prelación que darán origen a las clasificaciones.
Aptitud para asistir a determinados cursos de capacitación	Seleccionar a los concurrentes a los cursos de capacitación para el ascenso al empleo de Oficial General y los de Tte. Coronel de las Escalas de Oficiales y de Suboficial Mayor.
Ideoneidad para desempeñar distintos cometidos.	Asignación de los cargos de jefe de unidad, centro u organismo que se fije y otros destinos de especial responsabilidad o cualificación.
Insuficiencia de facultades profesionales	Determinar la aptitud profesional para el servicio.
Insuficiencia de condiciones psicofísicas.	Determinar la aptitud psicofísica para el servicio.
Renovación o resolución de compromisos	Renovación o resolución de compromiso a Militares de complemento y Militares Profesionales de Tropa y Marinería.

poner las diferencias principales que, desde el punto de vista de la gestión de personal, presentan los documentos objeto del estudio.

Lo primero que llama la atención es que si bien hasta llegar a la parte objeto del trabajo, la sistemática de desarrollo de ambas leyes es muy similar, desde el momento en que se inicia lo concerniente a la gestión la diferencia se hace patente, convirtiéndose la nueva Ley en mucho más minuciosa, precisa y extensa. Claro ejemplo de lo indicado lo obtenemos al comprobar que mientras en la antigua el tema se presenta a lo largo de dos únicos títulos (Militares de carrera y Militares de empleo) que desarrollan las vicisitudes de cada uno de estos colectivos por separado, en la nueva dichas vicisitudes se desarrollan a lo largo de

seis títulos en los que se trata de forma conjunta a los tres colectivos que integran los militares profesionales: militares de carrera, militares de complemento y militares profesionales de tropa y marinería.

ADQUISICIÓN DE LA CONDICIÓN DE MILITAR

Con la adquisición, de forma provisional, de la condición de militar, al incorporarse a las Fuerzas Armadas, se inician las vicisitudes de la carrera militar. Esta adquisición provisional se consolidará al terminar las fases de formación regladas y obtener el primer empleo de la escala correspondiente.

En el Título que se contempla se reglamentan, a lo largo de los tres capítulos que lo desarrollan, tanto la forma de adquirir la condición de militar, como las



modalidades y condiciones de los diversos compromisos que puedan firmar los militares de complemento y los militares profesionales de tropa y marinería.

Las principales diferencias que, en relación con el contenido de la antigua Ley, pueden destacarse son las siguientes:

Su contenido es mucho más amplio al incorporar en su articulado todo lo referente a los compromisos del personal no permanente, materia que antes se desarrollaba mediante reglamentos. Igualmente y con referencia a este personal debe señalarse la diferencia de duración que tendrán sus compromisos, así como que su tiempo máximo de permanencia en las Fuerzas Armadas se verá reducido a doce años, debiendo cesar su relación de servicio al cumplir treinta y ocho años los militares de

complemento y treinta y cinco los de tropa y marinería, aunque no lleven los doce años de servicio antes mencionados.

Finalmente y como importante novedad con respecto a la reglamentación anterior, debe reseñarse el contenido del Artículo 16, en el que se prevé la posibilidad de adquirir la condición de permanente para los militares de tropa y marinería y fija las condiciones que deben cumplirse para conseguirlo

HISTORIALES MILITARES, EVALUACIONES Y REGIMEN DE ASCENSOS

En los Títulos VII y VIII se determina la documentación en la que deben quedar reflejadas las vicisitudes profesionales del militar, los procesos de evalua-

ciones a los que estará sometido con la finalidad de determinar su aptitud para ascender a los empleos superiores, o desempeñar cometidos de especiales características, así como la selección para la realización de cursos de capacitación y la determinación del mantenimiento de las condiciones psicofísicas necesarias para el desempeño de las funciones exigidas en el puesto a ocupar. Igualmente se regulan el proceso y las condiciones para poder ascender.

Las modificaciones más importantes que refleja la Ley 17/1999, en relación con lo anterior Ley 17/1989 son las siguientes:

Cuadro 3

- Antigüedad
- Selección
- Elección

periciales que emitirán dictámenes a valorar por una junta de evaluación específica. Todo ello con la finalidad de simplificar y agilizar la tramitación de los expedientes.

REGIMEN DE ASCENSOS

Aunque las normas y sistemas de ascenso (cuadro 3) siguen siendo los mismos que contemplaba la antigua Ley, este Título contiene numerosas y sobre todo importantes modificaciones con el fin de coordinar el aumento de la permanencia en las Fuerzas Armadas del personal de carrera, el rejuvenecimiento de las Escalas y el poder disponer en todo momento, en cada empleo, de personal suficiente para poder garantizar la operatividad. En este sentido y en el sistema de ascenso por selección, un porcentaje de los evaluados quedará retenido en el empleo hasta una nueva evaluación. Este número de retenidos en un empleo se fijará por el Ministro de Defensa, a propuesta del Jefe del Estado Mayor del Ejército correspondiente (cuadro 3)

Otras novedades destacables son las siguientes:

Si un militar de carrera es retenido por segunda vez, se le podrá declarar retenido en su empleo con carácter definitivo, permaneciendo en su empleo hasta su pase a la situación de reserva.

De la misma manera, si un militar de carrera es declarado no apto para el ascenso en una evaluación para el ascenso y en otra retenido, o viceversa, ambos por el sistema de selección y a un mismo empleo, podrá ser declarado retenido en el empleo con carácter definitivo.

Las evaluaciones para el ascenso a comandante de las Escalas Superiores de oficiales se efectuarán por promociones. Para ello una vez obtenida la clasificación de los evaluados, la promoción se dividirá en al menos tres grupos, todos iguales, incluyéndose en su caso el resto en el primero y restableciéndose posteriormente en cada uno de los grupos el orden relativo de escalafón inicial de sus componentes, siendo este nuevo orden el que se seguirá para los ascensos.

El personal que se encuentra en una zona de escalafón para el ascenso podrá solicitar su exclusión de la evaluación. En ese caso permanecerá en su empleo hasta su pase a la situación de reserva.

Los militares de complemento serán evaluados para el ascenso a Teniente por el sistema de antigüedad y para el ascenso a Capitán por el sistema de elección.

Los ascensos de los militares profesionales de tropa y marinería al empleo inmediatamente superior se producirán por los sistemas de concurso, concurso-oposición y elección.

Para finalizar este apartado y aunque no esté incluido en el Título, debe destacarse el contenido del Artículo 14 en el cual se señala que

HISTORIALES MILITARES

Es importante resaltar que por primera vez se define un modelo de historial militar común para todos los militares profesionales (cuadro 1) al que se confiere el carácter de confidencial, carácter que viene refrendado por las sucesivas alusiones que sobre el mismo se hace en diferentes artículos.

Como importantes novedades podemos destacar: La cancelación de una anotación de sanción producirá el efecto de anular su inscripción en la hoja de servicios e implica que no pueda hacerse certificación de ella al igual que ocurría hasta ahora, pero sí se certificará cuando lo soliciten las autoridades competentes y con las finalidades de: realizar clasificaciones reglamentarias, conceder recompensas u otorgar determinados destinos.

En los informes personales los interesados podrán formular alegaciones cuando el calificador les comunique una calificación negativa global o de alguno de los conceptos, debiendo unirse estas alegaciones al informe.

Deberá desarrollarse el correspondiente reglamento que determine las pruebas psicológicas y físicas que el personal militar deberá realizar periódicamente para acreditar su aptitud. Esta normativa regulará las pruebas, que deberán realizarse, teniendo en cuenta el empleo, Cuerpo, Escala o especialidad, edad y otras circunstancias que se determinen para cada interesado.

EVALUACIONES

Las evaluaciones que contempla la Ley 17/1999 para los militares profesionales son las que figuran en el cuadro 2.

En este apartado se establecen como novedades: la obligatoriedad de evaluar al personal de tropa para que pueda optar a las ampliaciones de compromiso y en lo referente a las evaluaciones extraordinarias para determinar si existe insuficiencia de condiciones psicofísicas, en el desarrollo del procedimiento, la sustitución de los actuales tribunales médicos por unos órganos médicos

Cuadro 4

- Servicio activo.
- Servicios especiales.
- Excedencia voluntaria.
- Suspensión de empleo.
- Suspensión de funciones.
- Reserva.



cuando un militar sea designado para ocupar un puesto, en una organización internacional, que corresponda a un empleo superior al suyo, se le podrá conceder, con carácter eventual, el grado militar correspondiente a ese empleo superior, con las atribuciones y el derecho al uso de las divisas del mismo, pero sin las competencias sancionadoras ni las retribuciones propias de ese empleo.

PROVISION DE DESTINOS

La Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, introduce importantes modificaciones, respecto de la anterior, en materia de destinos, a la que dedica un título completo, que se extiende en numerosas referencias a lo largo de todo su articulado. De todo ello resulta un marco muy definido y limitado por la propia Ley, que solamente deja al desarrollo los procedimientos de gestión de las vacantes y destinos.

Hay que comenzar destacando la mayor importancia que la nueva Ley concede a la regulación de los destinos del personal militar, que se refleja en la exigencia de un mayor rango normativo en su desarrollo, pasando de hacerse mediante una Orden Ministerial a requerir un desarrollo reglamentario aprobado por Real Decreto, con lo que la materia de destinos se pone al mismo nivel dispositivo que los demás aspectos importantes regulados por la Ley, como pudieran ser las

evaluaciones, clasificaciones, ascensos y las situaciones administrativas.

La Ley amplía el ámbito de aplicación de la normativa en materia de destinos, al incluir a todos los militares profesionales, sin otras diferencias que las derivadas del carácter, temporal o no, de la relación de servicios que se mantenga con las Fuerzas Armadas y, por otro lado, elimina cualquier discriminación hacia la mujer, al no hacer distinciones en los destinos que puedan ocupar en el desarrollo de su ejercicio profesional.

Disminuye el carácter de excepcionalidad que hasta ahora regía la provisión de destinos del personal en reserva, aún cuando la Ley hace expresa limitación de los puestos que puede llegar a ocupar dicho personal manteniendo la necesaria diferenciación con el personal en servicio activo, de modo que no se desvirtúe el contenido de estas dos situaciones administrativas. Se previene un régimen específico en su asignación y permanencia que simplifique y permita una justa distribución de tales puestos entre todos los interesados.

Se regula, asimismo, la realización de comisiones de servicio de carácter temporal, que pueden llevar a cabo, en determinadas circunstancias, los militares en situación de reserva.

La Ley amplía notablemente las causas por las que los militares pueden tener limitaciones para ocupar determinados destinos, así los militares de carrera que renuncien a asistir a un curso de capacitación pa-

ra el desempeño de los cometidos de empleos superiores, renuncien a ser evaluados para el ascenso, sean retenidos con carácter definitivo en el ascenso por selección, sean declarados con carácter definitivo no aptos para el ascenso, tendrán dicha limitación cesando, en su caso, en el destino que tuvieran. De modo análogo, la existencia de insuficiencia de condiciones psicofísicas puede dar lugar a la limitación para ocupar determinados destinos.

La Ley configura una normativa única y común para el conjunto de las Fuerzas Armadas, dejando un amplio margen de autonomía al Subsecretario de Defensa y a los Jefes de los Estados Mayores del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire para gestionar sus propias plantillas de destinos con arreglo a las necesidades específicas de cada Ejército y Cuerpos Comunes.

Tales previsiones permiten un modelo de asignación de destinos basado en las peticiones de los interesados que, de esta forma, pueden ir dirigiendo su carrera hacia las actividades que les resulten más atractivas, para pasar progresivamente, al ir alcanzando los empleos más altos de la Escala, a un sistema de mayor intervención del Mando en la asignación de los destinos según las cualidades profesionales de los destinados.

La minuciosa regulación legal de la provisión de destinos busca, en definitiva, que la adecuación del personal militar a los diferentes puestos de las plantillas de destinos satisfaga plenamente las necesidades de las Fuerzas Armadas y, conseguido esto, que las lógicas preferencias de dicho personal encuentren un adecuado cauce administrativo con total garantía de sus derechos, mediante un sistema que se ajuste a los criterios de asignación de destinos establecidos en la propia ley, evitando actuaciones arbitrarias.

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

En el cuadro número cuatro se presentan las situaciones administrativas definidas en la nueva Ley

Como cambio más importante debe destacarse la desaparición de la situación administrativa de "disponible", con la particularidad de que el personal procedente de dicha situación ha pasado a servicio activo sin destino. Esto conlleva, para evitar situaciones anómalas, que no se pueda permanecer en servicio activo sin destino más de seis meses, debiendo asignarse un puesto de la plantilla de destinos a quien rebese ese tiempo.

En las situaciones de servicios especiales y excepción debe destacarse la aparición de un mayor número de causas que posibilitan el pase a dichas situaciones, así como una mayor amplitud y meticulosidad en el contenido del articulado.

La situación de reserva es la que ha sufrido mayores modificaciones en relación con la Ley 17/89 por cuanto se ha cambiado su filosofía, en base a la experiencia

obtenida de su anterior aplicación, en el sentido de dotarla de una "mayor actividad" en relación a una mayor disponibilidad para ocupar destinos.

Las condiciones de pase a la reserva han sido variadas tanto en las edades de pase a dicha situación, que se aumentan, como en el ámbito de aplicación de la misma, igualando las edades de pase a la reserva para todo el personal de carrera.

También ha sufrido variación el pase a la reserva por tiempo de servicio, que se ha visto incrementado de 32 a 33 años, aplicándose para todo el personal perteneciente a los Cuerpos Generales, Infantería de Marina y Especialistas, con excepción de aquellos que no tengan aún cumplidos los 56 años, que pasarán en el momento que cumplan dicha edad.

CESE EN LA RELACION DE SERVICIOS PROFESIONALES

Este Título es en sí otra de las importantes novedades que la Ley 17/99 incorpora. Con la antigua Ley el cese de la relación de servicios se encontraba enclavado dentro de un capítulo denominado "Adquisición y pérdida de la condición de Militar de Carrera", pudiendo dar a entender que el pase a retiro implicaba la pérdida de la condición de militar de carrera. Para evitar esta posibilidad se ha cambiado el nombre del Título y se han separado claramente ambas vicisitudes, el artículo 145 reglamenta el pase a retiro, mientras que en el 146 se determinan las causas por las que se perderá la condición de militar de carrera.

En relación con la "Pérdida de la condición de militar de carrera" con motivo de renuncia, se considera interesante señalar que se reduce de 15 a 10 años el tiempo máximo que reglamentariamente puede el Ministro fijar como exigencias de tiempo de servicio cumplido para solicitar tal renuncia, igualmente y como novedad se recoge la posibilidad de que aún no llevando el tiempo de servicio reglamentariamente, fijado, se podrá acceder a la renuncia mediante una compensación económica acorde con el coste de la formación recibida.

Con el cese en la relación de servicios profesionales finaliza la carrera del militar profesional e igualmente terminan los límites que nos hemos marcado en el desarrollo de este trabajo, pero aún puede señalarse una novedad aportada por la nueva Ley al Régimen, la posibilidad de mantener una vinculación honorífica con las Fuerzas Armadas para aquel personal profesional que haya cesado en su relación de servicios profesionales por insuficiencia de condiciones psicofísicas como consecuencia de actos de servicio.

Hasta aquí, de una forma muy resumida, se han pretendido presentar un poco del contenido de la Ley que pueda influir en la gestión del personal así como las posibles novedades que la misma aporta. No obstante debe señalarse que mientras no se publiquen los reglamentos que la desarrollen, el trabajo quedará inconcluso. ■