

**PROPUESTAS SOBRE MODIFICACION REGIMEN TRANSITORIO DE LA LEY DE LA
CARRERA MILITAR**

(Borrador 17.03.14)

En primer lugar hay que expresar la satisfacción y agradecimiento de los miembros de esta Subcomisión tanto al personal del Ministerio de Defensa, como de los Ejércitos y de las distintas Asociaciones profesionales convocadas, por la información profusa y detallada que han aportado y que ha permitido conocer de primera mano sus inquietudes y la variedad de problemas que la Ley de la carrera militar y en concreto su régimen transitorio, ha tenido en el personal militar, desde diferentes puntos de vista y con distintas sensibilidades.

OBJETO DEL INFORME

Respecto al alcance de este informe, el mandato contenido en la disposición final duodécima de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, hace referencia expresa a la reforma del régimen transitorio de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar (en adelante la Ley) y en particular, a la promoción y el cambio de escala, el régimen de ascensos, la antigüedad, el pase a la situación de reserva y los reconocimientos académicos de la formación adquirida, así como el retiro del personal discapacitado, considerando, en su caso, los correspondientes efectos económicos.

Es por tanto, fundamental que el dictamen que emita esta Subcomisión de Defensa se circunscriba a este régimen, siendo conscientes que esta delimitación es difícil y a veces difusa y que en muchos casos este régimen hay que ponerlo en relación con el articulado de la Ley.

En todo caso, se deberán tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- Durante las últimas tres décadas ha habido gran profusión legislativa, que ha dificultado que la normativa se asiente, no permitiendo al militar desarrollar una carrera profesional sin dudas sobre su futuro. Parece lógico, por tanto, minimizar los cambios legislativos evitando incoherencias dentro del modelo y permitir que por vía reglamentaria y de gestión se adecúe la legislación a la realidad de la profesión militar.
- El nuevo modelo establecido en la Ley y tras más de seis años aplicándose, se puede considerar que está consolidado en toda su extensión sin que, como consecuencia de su aplicación, se haya visto afectada la operatividad de las Fuerzas Armadas. Cualquier medida que se adopte, aplicada con carácter general o específico a una escala, puede generar en otros colectivos efectos no deseados. Todo ello sin entrar a valorar los posibles agravios comparativos que puedan crear de una manera objetiva o que puedan ser percibidos de esta forma, por los integrantes del grupo afectado.

- El régimen transitorio de la Ley, consecuencia de estas frecuentes modificaciones, incluyendo entre estas la continua disminución de plantillas, cuerpos y escalas, se ha ejecutado en todas sus partes. El ámbito subjetivo de aplicación de este régimen está delimitado por aquel personal que, todavía en servicio activo, ha visto modificadas sus expectativas de carrera con las nuevas y sucesivas condiciones impuestas y con la supresión de los cuerpos y escalas de origen, hasta en tres ocasiones.
- Ampliar el ámbito temporal o subjetivo del régimen transitorio extendiéndolo más allá de los límites establecidos en la propia Ley no parece razonable ya que únicamente puede crear nuevas disfunciones de muy difícil previsión.

DELIMITACION CONCEPTUAL DEL MANDATO DE LA LEY 9/2011

Las referencias a la “promoción y cambio de escala”, hay que entenderlas que se refieren al proceso efectuado de incorporación del personal a las nuevas escalas (Disposición transitoria cuarta). Este proceso permitió la promoción a escalas con “reconocimientos académicos” superiores a la titulación adquirida en sus escalas de origen y produjo modificaciones en la “antigüedad” del personal incorporado.

En cuanto al “régimen de ascensos” se considera que la interpretación más adecuada es aquella que está referida al régimen de ascensos del personal al pasar a la situación de reserva (Disposiciones transitorias sexta y séptima). Después de cuatro ciclos aplicando los nuevos sistemas de evaluación para el ascenso, basados en el mérito y la capacidad y con personal ya ascendido a distintos empleos, no se considera posible otra interpretación.

La referencia al “pase a la situación de reserva”, tiene su origen en el establecimiento por ley de un criterio general con numerosas excepciones (artículo 113 y disposición transitoria octava) y se corresponde en el ámbito temporal con el 31 de julio de 2013, momento en el que, de forma general, cambian las condiciones de pase a esa situación.

En cuanto a la referencia al “pase a retiro del personal discapacitado”, hay que ponerlo en relación con los “ascensos”, dado que este personal, en algún caso, no pasó por la situación de reserva y por tanto no pudo acogerse a los derechos establecidos en la disposición adicional décima y disposiciones transitorias sexta y séptima de la Ley.

Por otro lado se debe hacer una mención especial al personal que como consecuencia de hechos acaecidos en acto de servicio sufrieron una discapacidad y permitir que, en determinadas circunstancias, pueda mantener una mayor vinculación y relación con las Fuerzas Armadas.

Por último y antes de entrar a valorar las propuestas concretas realizadas por los comparecientes, hay que resaltar que en esta sede se han expuesto cuestiones relacionadas directamente con el régimen aludido y con el articulado, pero también, en algún caso, se ha puesto en duda el propio modelo establecido en esta Ley o su desarrollo reglamentario, cuestiones estas que se salen del ámbito competencial de esta Comisión y que no obstante se valorarán, aunque sea tangencialmente.

ANALISIS POR MATERIAS DE LAS PROPUESTAS REALIZADAS EN RELACION CON EL REGIMEN TRANSITORIO DE LA LEY DE LA CARRERA MILITAR

En relación con la **“promoción y cambio de escala”** no se han presentado propuestas concretas. La opción de realizar una integración por promociones y orden de salida de las Academias y no por antigüedad en el empleo a fecha 1 de mayo de 2009, tal como establece la disposición transitoria cuarta de la Ley, podría haber sido válida en su momento pero, dado el tiempo transcurrido, una nueva reordenación desnaturalizaría un modelo ya consolidado en el cual se han producido ascensos y evaluaciones de acuerdo con ese ordenamiento establecido.

El **“régimen de ascensos”**, tal vez sea una de las cuestiones más complejas, no solo porque la mayoría de propuestas exceden del ámbito subjetivo del personal que pasa a la reserva, sino también porque hay que ponerlo en relación con el “pase a retiro del personal discapacitado”.

En cuanto a la estricta delimitación de “ascensos al pasar a situación de reserva”, solo se ha hecho la propuesta de otorgar un ascenso en la reserva a todas las escalas que no lo tengan reconocido.

Respecto a esta propuesta hay que matizar que el régimen de ascensos tiene como finalidad asegurar que se disponga de los profesionales con las aptitudes y experiencia adecuadas en los sucesivos empleos de cada escala, para conseguir la máxima eficacia de las Fuerzas Armadas.

El ascenso automático al pasar a la reserva desvirtúa el concepto y sistema de los ascensos militares; de hecho está expresamente prohibido en la Ley (Art. 113.7)

Sin embargo, en el régimen transitorio de la Ley fruto de situaciones heredadas de leyes anteriores o de expectativas de carrera, se mantuvieron los ascensos para algunas escalas al pasar a esta situación:

Así la disposición transitoria séptima tiene su origen en los posibles derechos que fueron suspendidos, en aplicación de la Ley 17/1989, relativos a los ascensos de los suboficiales a teniente de las escalas auxiliares y medias. Es evidente que los suboficiales que ingresaron con posterioridad a la Ley 17/1999 ya no tenían esas expectativas, su carrera era de sargento a suboficial mayor, por lo que no parece acertado extender el régimen de ascensos más allá y desde luego no sería aplicable a todos los que eran suboficiales a la entrada en vigor de la Ley.

En relación con los oficiales, la Ley prevé en la disposición transitoria sexta un ascenso en reserva y hasta el año 2019, para aquellos oficiales que reuniendo unas condiciones determinadas de tiempo en el empleo, han podido ver su carrera modificada por la aplicación de la misma. Sin embargo todos aquellos que su régimen se ha mantenido sin modificar no deben ser objeto de inclusión en esta regulación, ya que su situación no ha variado.

Por otra parte, y en relación con el ascenso en la reserva que dispone la disposición transitoria séptima, parece necesario corregir la disfunción provocada por la redacción dada en sendas modificaciones (Ley de presupuestos para 2009 y 2010) al texto original con el fin

de extender su ámbito de aplicación, pero que han tenido un efecto negativo derivado de la vinculación del pase a la situación reserva de una condición añadida para ascender a teniente, como es tener una edad distinta de la contemplada para pasar a la reserva.

El ascenso a teniente con 56 o 58 años y una vez en reserva, representa una disfunción clara de la norma legal, al penalizar a los que ingresaron más jóvenes y que por lo tanto pasan a la reserva más tarde del 31 de julio de 2013, cuando cumplan los 56 años y deben esperar dos años para ascender a teniente, hasta que cumplan los 58 años.

De esta forma se ha creado un agravio real en función únicamente de la fecha de nacimiento, cuestión que no tiene justificación, más aún cuando esta disposición ha sido modificada en dos ocasiones.

Por otra parte y en relación con propuestas que exceden del ámbito subjetivo del personal que pasa a la reserva, se propuso el ascenso del personal que ha dejado de ser evaluado y como consecuencia de ello puede permanecer en el empleo durante muchos años, con la consecuente desmotivación.

También se propuso el ascenso a teniente de los suboficiales que hubieran ingresado con anterioridad al 1 de enero de 1990, fecha de entrada en vigor de la Ley 17/1989, al cumplir 25 años como militar de carrera.

Ambas propuestas rompen con el modelo de carrera, basado en los ascensos por mérito y capacidad, y como ya se ha dicho, todos los ascensos que la Ley reconoce en su régimen transitorio son en reserva.

Respecto a la primera de ellas, la situación de este personal no debe pasar por el ascenso concedido sin más en servicio activo pues al estar las vacantes tasadas, provocaría que se quedara sin ascender otro personal que teniendo más méritos fuera más moderno. Cuestión distinta es posibilitar la desvinculación de las Fuerzas Armadas de este personal.

Respecto a la segunda, sería retrotraerse al sistema de dos escalas de oficiales de la Ley 17/1999 y supondría un importante cambio en el modelo legal establecido. Además implicaría una importante descapitalización de suboficiales al ascender todos a teniente al cumplir los 25 años de servicio.

En lo referente al **“pase a la situación de reserva”**, se planteó volver a una situación similar a la contemplada en la Ley hasta el 31 de julio de 2013, pero aumentando de 33 a 36 los años el tiempo de servicio y mantener transitoriamente por un periodo más largo el pase a la reserva con 56 años.

La Ley establece que, hasta el 31 de julio del 2013, el pase a la situación de reserva se efectuará con 33 años de servicio siempre que se tuvieran cumplidos los 56 años. A partir de esa fecha el pase a esta situación se produce, con carácter general, al cumplir los 61 años.

Fijar con carácter forzoso y definitivo el pase a la reserva con 36 años de servicio supondrá un nuevo cambio en la trayectoria profesional de los militares, modificando sus expectativas de carrera.

En cuanto a mantener la edad de pase a la reserva con 56 años, indicar que no está en sintonía con la corriente social de retrasar las edades de jubilación y eliminar jubilaciones anticipadas.

Por otro lado, para facilitar el tránsito de los 56 a los 61 años, se estableció en la Ley una excepción a la norma general permitiendo que hasta el 2017, se pudiera pasar a reserva voluntariamente con 58 años de edad.

La Ley establece, por tanto, un plazo entre el 31 de julio de 2013 y el 30 de junio de 2017 para adaptarse a la nueva situación, periodo que el legislador entendió suficiente para que los afectados puedan reordenar su situación personal.

El **pase a retiro del personal discapacitado** es un aspecto que debe abordarse con especial sensibilidad y, como se dijo anteriormente, está muy relacionado con el régimen de ascensos.

A este respecto se plantearon distintas iniciativas en relación con: la disposición adicional décima, la disposición transitoria sexta y la disposición transitoria séptima de la Ley.

En relación con la disposición adicional décima, se propuso que se reconociera el derecho al ascenso a los oficiales de las escalas auxiliares y a los suboficiales que superaron el curso de aptitud para el ingreso en las escalas auxiliares y al cuerpo auxiliar de especialistas, pero que pasaron a retiro por pérdida de condiciones psicofísicas, bien en acto de servicio, como consecuencia del mismo, o por enfermedad común.

A este respecto la disposición adicional décima de la Ley 39/2007, contemplaba la posibilidad de ascenso de los oficiales en retiro que reunieran las condiciones y pudieron solicitar su reordenación, estableciendo un plazo temporal para ello que ya finalizó.

También era de aplicación a los suboficiales que, reuniendo las condiciones para el ascenso, no hubieran pasado a la reserva o reserva transitoria el 20 de mayo de 1.999, fecha de entrada en vigor de la Ley 17/1999.

La Ley 26/2011, de derechos del personal con discapacidad en nada modificó la referencia que se hace a los suboficiales en la Ley, ni amplía la posibilidad de integrarse en las escalas referidas a personal cuya situación administrativa no le permitiera pasar a reserva, con mayor razón si estaba retirado.

Es por ello que para el caso de los suboficiales no se contempla la posibilidad de integración y ascenso si estaban retirados.

Parece por tanto adecuado estudiar la posibilidad de conceder un empleo honorífico a aquellos suboficiales que, reuniendo las condiciones, pasaron directamente a retiro desde la situación de servicio activo, por pérdida de condiciones psicofísicas como consecuencia de acto de servicio.

En relación con la disposición transitoria sexta y séptima se propuso incluir a aquéllos que, teniendo las condiciones cumplidas, pasaron directamente a retiro, sin pasar por la reserva, como consecuencia de insuficiencia de condiciones psicofísicas.

No todo el personal que pasa a retiro por insuficiencia de condiciones psicofísicas debe ser objeto de este ascenso ya que como hemos visto anteriormente, la finalidad de estas disposiciones transitorias es corregir la modificación en las expectativas de carrera de una escala y la de conceder el empleo de oficial a los suboficiales que, durante más de 30 años, han prestado servicio en las Fuerzas Armadas.

Cuestión distinta es estudiar aquellos casos que pasaron a retiro en acto de servicio y que, según fuesen oficiales o suboficiales, se podría contemplar la posibilidad de conceder un ascenso honorífico o el empleo de teniente con carácter honorífico, respectivamente.

Por último se propuso la concesión de un empleo con carácter honorífico para el personal que fallezca o sufra una discapacidad en acto de servicio.

El artículo 24 de la Ley establece que el expediente para la concesión del empleo superior con carácter honorífico se iniciará cuando concurren las circunstancias referidas, lo que no significa que ese expediente se resuelva siempre en sentido estimatorio.

La especial sensibilidad que debemos tener con este personal y la demanda social, aconsejan que exista una mayor vinculación de este personal con las Fuerzas Armadas, pues su sacrificio y dedicación les hace merecedores del máximo respeto y consideración por parte de la institución militar y de toda la sociedad.

Por ello parece conveniente estudiar esta modificación.

ANALISIS DE LAS PROPUESTAS REALIZADAS EN RELACION CON OTRAS MATERIAS CONTEMPLADAS EN LA LEY DE LA CARRERA MILITAR

Hasta aquí se han analizado los asuntos propuestos que guardan una relación directa con el mandato contenido en la disposición final duodécima de la Ley Orgánica 9/2011. A continuación se analizarán otras propuestas realizadas sobre distintos aspectos de la Ley e incluso su desarrollo reglamentario.

Se propuso una **reclasificación de los trienios** de los suboficiales que, bien por la disposición transitoria séptima o por la disposición adicional décima, hubieran ascendido a oficial.

Las normas actuales de perfeccionamiento de trienios son equivalentes para los militares y para el resto de funcionarios, no siendo posible modificar las normas en este sentido. La valoración de los trienios se efectúa de acuerdo con la norma general aplicable a la Administración General del Estado, de forma que cada trienio se computa en función del grupo al que se pertenecía en el momento de perfeccionarlo.

Por otra parte, y según el apartado 7 de la Disposición adicional décima de la Ley, *“Cualquiera de las nuevas situaciones generadas en aplicación de esta disposición no tendrá para ninguno de los interesados efectos económicos anteriores a la fecha de entrada en vigor de esta ley y, en el caso de los de servicio activo, ninguno anterior a la fecha de su pase a reserva”*.

Es por ello, que no procede modificar los tiempos de perfeccionamiento de los trienios en función de un reordenamiento teórico cuya finalidad era ordenar a los componentes de una escala.

En este sentido, es reiterada la doctrina de la Audiencia Nacional al calificar las antigüedades como teóricas y eficaces únicamente en orden al escalafonamiento, de tal manera que no es factible ampararse en antigüedades irreales y ficticias para fundamentar el reconocimiento de un derecho real y auténtico.

Respecto al **ingreso y promoción**, se plantearon varias propuestas, en algún caso contradictorias entre ellas, que se pasan a analizar:

Algunas asociaciones propusieron ampliar el porcentaje de acceso directo en las convocatorias de acceso a suboficiales, mientras que otras plantearon justamente lo contrario, eliminar o limitar ese acceso directo.

La Ley 8/2006 de Tropa y Marinería establece un porcentaje mínimo de acceso por promoción a la escala de suboficiales del 80% de las plazas ofertadas. No obstante en los últimos años y como consecuencia de las restricciones en la oferta de empleo público, se han ofertado el 100% de las plazas para promoción interna, lo que trae como consecuencia cierto envejecimiento de la escala, pese a disminuir a un año los tiempos de servicio que se exigen al personal de tropa y marinería para poder promocionar a la escala de suboficiales.

Se espera que, esta situación coyuntural, en los próximos ciclos pueda revertirse y posibilite la publicación de plazas por acceso directo en el porcentaje que permita la Ley.

En sentido opuesto al objetivo de rejuvenecer la escala de oficiales y suboficiales, se propuso establecer porcentajes sin límite de edad en los procesos de promoción.

Desde el punto de vista de las Fuerzas Armadas, el modelo actual exige disponer del personal con las edades adecuadas para el correspondiente ejercicio profesional de modo que se garantice, sobre todo en los dos primeros empleos de cada escala, la plena capacidad física de este personal lo que coadyuva a la plena operatividad de las unidades.

Por otro lado, y desde el punto de vista de los interesados, no parece lógico que se alcance el primer empleo de la escala con edades altas, incluso cercanas a la edad de pase a la reserva. Esto imposibilita desarrollar una carrera profesional y como consecuencia de ello produce desmotivación en los afectados.

En relación con los **procesos de evaluación para el ascenso**, desarrollados reglamentariamente, existen diversas propuestas, algunas muy genéricas y que son difíciles de analizar y otras más concretas a las cuales nos referiremos:

Respecto a establecer un nuevo sistema de evaluación y la no consideración a efectos de evaluación de los informes personales de calificación (IPEC), se hacen las siguientes observaciones:

El sistema de evaluación se encuentra reglado y publicado en todo su contenido, desde el Reglamento de Evaluaciones y Ascensos, pasando por distintas órdenes ministeriales que regulan las normas objetivas de valoración y su desarrollo por Instrucción de cada Jefe de

Estado Mayor, el número máximo y mínimo de evaluados por vacante prevista, el número máximo de ciclos para dejar de ser evaluado y el tiempo mínimo de servicios y permanencia en destinos para ser evaluado.

Cuestión distinta es que se regulen o establezcan sistemas de mejora del proceso de evaluación o se desee que se ponderen de modo distinto los elementos de valoración que forman parte del proceso, pero lo que parece claro es que el sistema ofrece garantías y publicidad y se aplica a todos los evaluados por igual.

Los actuales IPEC,s. permiten determinar las cualidades, desempeño profesional, capacidad de liderazgo y potencialidades de los miembros de las Fuerzas Armadas, constituyendo un elemento básico de los procesos de evaluación, que no tiene probado sustituto. Además, los IPEC,s. permiten orientar al interesado sobre su competencia y forma de actuación profesional.

Por otra parte en la Administración General del Estado se están implantando sistemas de evaluación del desempeño, de acuerdo con el Estatuto Básico del Empleado Público, siendo la Administración Militar pionera en este tema.

Independientemente de esto es necesario, para los procesos de evaluación, que exista una herramienta que permita medir el desempeño de un militar durante el año correspondiente.

Otra cuestión sería, como ya se ha dicho antes, estudiar el peso que estos informes, al formar parte de los elementos de valoración, puedan tener en los procesos de evaluación.

También se planteó establecer nuevos ciclos de evaluación donde, a través de elementos correctores, el personal retenido en el empleo pueda reponer sus legítimas expectativas de carrera.

Todo el proceso de evaluación se encuentra íntimamente relacionado con las plantillas de cuadros de mandos vigentes, ya que son básicas en el proceso para la determinación de las vacantes previstas para el ascenso en cada ciclo y regular los mismos. Estas plantillas reglamentarias, de acuerdo con el artículo 16.3 de la Ley, se fijan para periodos cuatrienales, razón ésta por la que se estableció, con carácter general, en cuatro el número máximo de ciclos para que un militar pudiera ser evaluado para el ascenso.

Ampliar este número a cinco o más ciclos sería, por un lado, introducir una distorsión en el proceso de evaluación, y por otro, mantener en proceso de evaluación a los militares durante un tiempo muy importante, en algunos casos incluso superior al 50% del tiempo que se está permaneciendo en los empleos.

Aplicar coeficientes correctores en la nota final del proceso de evaluación está claramente fuera del espíritu de la Ley, que fija como principio el mérito y la capacidad. No se puede olvidar que aunque el tiempo de servicio puede ser considerado como un valor más dentro de un elemento de valoración, aplicar exclusivamente la antigüedad como mérito va en contra de ese espíritu de la Ley.

Finalmente indicar que uno de los grandes objetivos de la Ley es la selección de los más cualificados para el ascenso, conjugando las legítimas aspiraciones profesionales del militar con las necesidades de la organización. La propuesta expuesta no solo no es viable, sino

que vela únicamente por los intereses individuales, en contra del correcto funcionamiento del actual modelo de nuestras Fuerzas Armadas y las necesidades de la organización.

Se propuso un **novedoso modelo de carrera para la tropa y marinería y para los militares de complemento** de manera que por medio de un proceso de consolidación se integren como militares de carrera.

Tanto en la Ley 8/2006 como en la Ley se regulan los compromisos temporales (inicial y larga duración) de la tropa y militares de complemento, posibilitando su acceso a la condición de permanente al cumplir los plazos establecidos. Caso de no poder acceder a esta condición pueden adquirir, voluntariamente, la condición de reservista de especial disponibilidad hasta cumplir la edad de jubilación.

Además existe la posibilidad de acceder a la condición de militar de carrera por el sistema de promoción interna a todos los cuerpos y escalas, donde se valora como mérito el tiempo de servicio y se han reducido los tiempos de servicios necesarios para acceder a la enseñanza de formación por este sistema de ingreso.

Por último, dadas las misiones que tienen encomendadas las Fuerzas Armadas y en particular, las misiones y cometidos que tienen asignadas las unidades de la Fuerza, se hace necesario disponer permanentemente de un elevado porcentaje de personal joven, con altos niveles de preparación técnica, buenas condiciones físicas y un alto grado de disponibilidad, lo que solo se consigue con un adecuado flujo de personal que evite el envejecimiento del mismo.

Además y respecto al modelo de militares de complemento, la Ley prevé la necesidad de que existan militares de carrera con su régimen y oficiales que se precisan de modo temporal y solo en los primeros empleos de las escalas de oficiales, precisamente para complementarlas de modo que la operatividad de las unidades no se vea mermada.

Respecto al modelo de tropa, se argumentó por alguna asociación que se ha incrementado el número de **efectivos** en las escalas de oficiales y suboficiales y disminuido notablemente en el número de miembros de tropa y marinería.

Esta afirmación en términos generales es discutible, toda vez que se ha producido una disminución en todas las escalas.

Respecto al personal en servicio activo, que como consecuencia de un expediente de insuficiencia de condiciones psicofísicas ha sido declarado **apto con limitación** (APL), se hicieron distintas propuestas:

La primera de ellas hace referencia al desarrollo del artículo 120.3 de la Ley.

Este artículo prevé el desarrollo de procedimientos para que el personal con insuficiencia de condiciones psicofísicas pueda seguir desarrollando su carrera militar, reorientando, en su caso, su perfil profesional con la enseñanza de perfeccionamiento que sea necesaria y adecuada.

No obstante, este desarrollo está condicionado a la definición de las nuevas trayectorias profesionales establecidas en el artículo 75 de la misma ley, por las cuales a partir de

determinados empleos los militares reorientarán su perfil profesional para el cumplimiento de tareas en distintos campos de actividad o lo adaptarán para perfeccionarse dentro de los que vinieran ejerciendo, adquiriendo, en su caso, una nueva especialidad.

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto, se deberá tener previsto el desarrollo reglamentario de dicho artículo 120.3 para ayudar al desarrollo profesional del personal con insuficiencia de condiciones psicofísicas, pudiendo llevarse a cabo cuando se desarrollen las especialidades de segundo tramo que permitan la reorientación profesional de todos los militares.

Por otro lado se planteó la necesidad de evitar la discriminación por razones de discapacidad respecto a este personal tanto en destinos como en evaluaciones para el ascenso, contemplando un modelo que no penalice la discapacidad por tener que superarse pruebas físicas o médicas.

Antes de abordar esta propuesta es necesario intentar aclarar qué se entiende por personal discapacitado y apto con limitación dentro de las Fuerzas Armadas, ya que no tiene correlación ni con el resto de la administración ni con el mundo laboral.

Las misiones que las Fuerzas Armadas tienen encomendadas constitucional y legislativamente, las especiales circunstancias en que las Fuerzas Armadas desarrollan estas misiones y la posibilidad de empleo de sistemas de armas y otros medios materiales para desarrollar los cometidos que les son propios hacen que al personal militar se le exija unas condiciones psicofísicas superiores que las que se exigen al resto de empleados públicos.

Estas condiciones se valoran para el acceso a la función pública, durante su formación y posteriormente a lo largo de toda su trayectoria profesional y constan en su expediente de aptitud psicofísica, que es parte del historial militar de cada individuo.

En este contexto hay que diferenciar claramente, la incapacidad para el ejercicio de la profesión militar de la incapacidad absoluta para ejercer cualquier profesión u oficio. Si existe un plus en exigencia de aptitud psicofísica para que el personal militar pueda permanecer en servicio activo, en correspondencia también es menor el grado de incapacidad que posibilita el normal desarrollo de su profesión.

Por otro lado, existen patologías, que sin llegar a ser incapacitantes, limitan al personal para ocupar determinados destinos. Este personal permanece en servicio activo pero ocupando destinos específicos de acuerdo a su limitación.

En virtud de lo establecido en la Ley, la carrera militar es entendida como el acceso gradual y progresivo a los diferentes empleos que facultan para desempeñar los cometidos en los destinos de la estructura orgánica y operativa de las Fuerzas Armadas.

Consecuencia de ello, el ascenso a los diferentes empleos militares y la ocupación de determinados destinos son elementos clave para el desarrollo profesional del militar, así como, la formación implícita que ello conlleva, tanto para el ascenso como para la ocupación de esos puestos.

En ninguna de las normas que regulan el sistema de evaluación para el ascenso y a las que antes nos hemos referido, existen medidas discriminatorias para el personal con insuficiencia de condiciones psicofísicas, puesto que en ningún momento las condiciones psicofísicas y en concreto las pruebas físicas constituyen un requisito necesario para el ascenso, aunque sí constituye uno de los elementos de valoración.

Con respecto a la ocupación de destinos, la propia insuficiencia psicofísica detectada no impide el ejercicio normal de las funciones en la situación de actividad, aunque sí limita el acceso a los puestos que son incompatibles con sus condiciones psicofísicas, como así prevé el artículo 101.4 de la Ley. Esta limitación, que no exclusión o discriminación, actúa como salvaguarda para los mismos, cuando siéndole requeridas unas condiciones psicofísicas específicas para ocupar un determinado puesto, se ven en la imposibilidad de atenderlas por limitaciones propias, ajenas a la Institución Militar.

Por lo tanto, el personal apto con limitaciones lo es únicamente para ocupar determinados destinos donde las condiciones psicofísicas son un elemento esencial para el desarrollo de los cometidos asociados al puesto.

También se planteó estudiar la posibilidad de que este personal pueda acceder a plazas en otras administraciones públicas.

Esta propuesta hace referencia a la posibilidad de incluir algún tipo de medida legislativa que permita la desvinculación del personal militar para prestar servicios en otra administración e incluir específicamente al personal apto con limitación.

Se considera que se debe valorar esta posibilidad.

Por último alguna asociación propuso que a todos los militares profesionales que acrediten una intachable conducta, con la pertenencia a la Real y Militar Orden de San Hermenegildo o la constancia en el servicio, y que se encuentren en posesión de la placa de la Real Orden de San Hermenegildo o de la Cruz de Oro a la Constanza, en el caso de la tropa, ***al pasar al retiro les sea otorgado un ascenso honorífico en el empleo superior.***

La medida introduce nuevas modificaciones normativas a la actual legislación de personal, es más, desvirtúa el concepto de concesión de empleo honorífico que debe restringirse a los casos tasados y devalúa el valor de la condecoración como premio a esa intachable conducta.