I. – DISPOSICIONES GENERALES

NORMAS

Orden Ministerial 17/2009, de 24 de abril, por la que se establece el procedimiento y las normas objetivas de valoración de aplicación en los procesos de evaluación del personal militar profesional.

El artículo 87.3 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar determina que el Ministro de Defensa establecerá con carácter general los méritos y aptitudes que deben considerar los órganos de evaluación, según la finalidad de ésta, así como los procedimientos y las normas objetivas de valoración. Dichas normas objetivas contendrán la valoración de los destinos, especialidades y títulos, así como de cuantas vicisitudes profesionales reflejadas en el historial militar identifican la trayectoria de los evaluados.

En esta orden ministerial se establecen, para cada circunstancia que requiere una evaluación, los elementos de valoración que se deben considerar y las normas aplicables según sea la finalidad de la misma y en el caso de las evaluaciones para determinar la aptitud para el ascenso al empleo superior y dependiendo del sistema de ascenso de que se trate, los factores de ponderación fijados en cada caso, de modo que el proceso permita alcanzar el objetivo pretendido en la evaluación.

La disposición incluye medidas de protección a la mujer militar en situaciones de embarazo, parto y posparto en relación con la superación de pruebas físicas y en la situación de excedencia por razón de violencia de género en relación con la valoración que el tiempo trascurrido en dicha situación debe tener en la correspondiente evaluación.

En su virtud, previo informe de los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire, y de acuerdo con el Consejo de Estado,

DISPONGO:

Primero.—*Finalidad y competencias.*

1.—Esta orden ministerial tiene por finalidad establecer los méritos, aptitudes, procedimientos y normas objetivas de valoración que se deben considerar en los procesos de evaluación del personal militar profesional.

2.—Las competencias que se asignan en esta orden ministerial a los Jefes de Estado Mayor de los Ejércitos las ejercerá el Subsecretario de Defensa en relación con los cuerpos comunes de las Fuerzas Armadas.

3.—Las referencias que en esta orden ministerial se efectúan a los Consejos Superiores de los Ejércitos se entenderán realizadas a las Juntas Superiores de los cuerpos comunes de las Fuerzas Armadas en lo que afecta a las evaluaciones referidas a este personal.

Segundo.—*Definiciones.*

Las definiciones aplicables en esta orden ministerial serán las que figuran en el artículo 1 del Reglamento de evaluaciones y ascensos en las Fuerzas Armadas y sobre el acceso a la condición de militar de carrera de militares de tropa y marinería, aprobado por el Real Decreto 168/2009, de 13 de febrero, en adelante el Reglamento, y las que seguidamente se especifican:

a) Calificación: valoración de méritos y aptitudes de carácter profesional, personales y de prestigio profesional apreciadas por la junta de evaluación y que figuran en el informe personal de calificación.

b) Elemento de valoración: cada uno de los conceptos que se consideran en la evaluación.

c) Normalización: proceso consistente en la tipificación de las puntuaciones absolutas de los elementos de valoración entre un máximo y un mínimo como paso previo a la aplicación de la ponderación que corresponda.

d) Ponderación: proceso mediante el que se asignan pesos relativos a los distintos grupos o elementos de valoración, una vez normalizada su puntuación. Tiene su expresión en la fórmula ponderada, que estará integrada por los grupos o elementos de valoración afectados por coeficientes diferentes, denominados factores de ponderación.

Tercero.—*Grupos y elementos de valoración.*

1.—Cada grupo de valoración estará integrado por los elementos de valoración que se indican y la documentación de la que se extraen los datos será la siguiente:

Grupo de valoración 1. Cualidades y desempeño profesional:

a) Cualidades de carácter profesional: de la colección de informes personales.

b) Cualidades personales: de la colección de informes personales.

c) Prestigio profesional y capacidad de liderazgo: de la colección de informes personales y de cualquier otro informe que al respecto determinen los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire.

Grupo de valoración 2. Trayectoria y recompensas:

d) Trayectoria profesional: de la hoja de servicios.

e) Destinos y situaciones administrativas en las que el interesado no tenga su condición militar en suspenso: de la hoja de servicios.

f) Recompensas y felicitaciones: de la hoja de servicios.

Grupo de valoración 3. Formación:

g) Enseñanza de formación, cursos de actualización y, en su caso, titulaciones necesarias para el ascenso: del expediente académico.

h) Cursos de la enseñanza de perfeccionamiento, de altos estudios de la defensa nacional, idiomas y titulaciones del sistema educativo general: del expediente académico.

Grupo de valoración 4. Condiciones psicofísicas y sanciones:

i) Pruebas físicas, resultados de reconocimientos psicofísicos y bajas laborales: del expediente de aptitud psicofísica.

j) Sanciones: de la hoja de servicios.

2.—Para completar la información sobre la actuación profesional de los evaluados el órgano de evaluación podrá considerar la siguiente documentación:

a) La información complementaria aportada por los interesados sobre su actuación profesional que fuera de interés y pudiera no estar reflejada en su historial militar.

b) Las certificaciones a las que se refiere el artículo 80.2 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.

c) Cualquier otro informe que estime oportuno, especialmente los que completen la información sobre la actuación profesional de los interesados.

Estos informes, méritos y aptitudes considerados se incluirán, en su caso, en alguno de los elementos de valoración anteriormente mencionados.

3.—En el anexo a esta orden ministerial se especifica la puntuación de cada elemento y la fórmula para normalizar dichas puntuaciones, como paso previo al modelo de ponderación que corresponda.

Cuarto.—*Informes personales considerados por los órganos de evaluación.*

1.—La colección de informes personales que se considerará por los distintos órganos de evaluación en función de la finalidad de ésta será, al menos, la siguiente:

a) Ascenso al empleo superior y selección de asistentes a cursos de actualización: todos los informes personales emitidos durante el empleo que se ostenta y en todo caso los cinco últimos informes disponibles.

b) Idoneidad para la renovación del compromiso y suscripción del compromiso de larga duración: todos los informes personales emitidos durante el compromiso en vigor.

c) Idoneidad para la suscripción del compromiso para acceder a una relación de servicios de carácter permanente y en consecuencia adquirir la condición de militar de carrera: los ocho últimos informes personales emitidos.

d) Insuficiencia de facultades profesionales: los informes que dan causa a la incoación del expediente y, en su caso, los seis últimos que hubiesen sido emitidos y que no hayan sido causa de la incoación del expediente.

2.—En el caso de que los informes personales considerados hayan sido realizados por el superior jerárquico actuando como único calificador, será necesario, para proceder a la estimación de éstos, que hayan sido efectuados por al menos dos calificadores distintos. En caso contrario, y siempre que sea posible, se tendrán en cuenta los necesarios para que se cumpla este requisito.

3.—El órgano de evaluación podrá suprimir, motivándolo, todo informe personal de calificación que cuente con la disconformidad del superior jerárquico o cuya valoración global presente una desviación, respecto a la media de los informes personales del evaluado, de al menos el triple de la desviación típica en cualquiera de los sentidos. Para calcular la media citada se tendrán en cuenta todos los informes que correspondan según lo especificado en los puntos 1 y 2 anteriores.

Quinto.—*Evaluaciones para el ascenso por el sistema de elección.*

1.—Las evaluaciones para el ascenso por este sistema tienen como objeto determinar las condiciones de prelación e idoneidad de los evaluados en cuanto a las facultades y capacidades profesionales requeridas para el desempeño de los destinos del empleo superior.

2.—Serán evaluados los que se encuentren dentro de la zonas del escalafón establecidas, no hayan superado el número máximo de ciclos en que se puede ser evaluado, no hayan renunciado a la evaluación y reúnan o puedan reunir durante el ciclo de ascensos las condiciones establecidas en el artículo 16 del Reglamento.

3.—El órgano de evaluación correspondiente verificará si los militares que deban ser evaluados reúnen dichas condiciones. En caso negativo comunicará tal extremo al Mando o Jefatura de Personal correspondiente y a los interesados a fin de que subsanen los posibles errores o formulen las alegaciones que consideren oportunas y, en su caso, procederá a la exclusión de los afectados.

4.—Los grupos y elementos de valoración serán los que figuran en el apartado tercero.

Para estas evaluaciones la valoración de los grupos 1, 2 y 3 podrá oscilar en los intervalos que se indican de forma que la suma de su valoración corresponda al cien por cien de la puntuación:

El grupo 1 tendrá una valoración entre el 50% y el 60%, del total de la puntuación, el grupo 2 entre el 30% y el 40% y el grupo 3 entre 10% y 20%.

Los elementos de valoración que constituyen cada uno de los grupos tendrán inicialmente igual ponderación dentro de los mismos.

Los Jefes de Estado Mayor aprobarán la fórmula de ponderación que corresponda aplicar determinando la valoración asignada a cada grupo y podrán modificar la ponderación de los elementos de valoración que componen cada grupo en una cantidad que no supere el 50% del peso inicial de uno de sus elementos, de modo que los grupos en su conjunto no modifiquen su porcentaje sobre la puntuación final.

El grupo 4 no será normalizado ni ponderado y sus resultados se descontarán en valores absolutos de la puntuación final de la evaluación.

5.—Los grupos y elementos de valoración indicados serán puntuados por el órgano de evaluación correspondiente y se establecerá un orden de clasificación de los evaluados.

6.—El órgano de evaluación procederá seguidamente a un estudio en detalle del resultado obtenido y podrá modificar, motivadamente, el orden de clasificación resultante.

Para proceder a esta modificación el órgano de evaluación tendrá en cuenta las siguientes circunstancias:

a) La idoneidad de los evaluados para cumplir con los requerimientos profesionales y personales del empleo superior y, en su caso, mando de unidad, centro u organismo.

b) La tendencia de las calificaciones en cualidades profesionales, personales y prestigio.

c) Las observaciones de la junta de calificación en los informes personales.

Estas posibles modificaciones se aplicarán de forma que el órgano de evaluación podrá modificar la nota final de los afectados que se consideren, en una cantidad que no supere el 10% de la diferencia entre la puntuación del primer clasificado y del último.

7.—El resultado de la evaluación efectuada será informado, en su caso, por el Consejo Superior del Ejército correspondiente, antes de ser elevado al órgano competente previsto en los procesos para la concesión de los ascensos.

Sexto.—*Evaluaciones para el ascenso por el sistema de clasificación.*

1.—Las evaluaciones para el ascenso por este sistema tienen como objeto determinar la aptitud o, motivándola, la no aptitud de los evaluados para el ascenso y establecer su orden de clasificación.

2.—Serán evaluados los que se encuentren dentro de la zonas del escalafón establecidas, no hayan superado el número máximo de ciclos en que se puede ser evaluado, no hayan renunciado a la evaluación y reúnan o puedan reunir antes del inicio del ciclo de ascensos las condiciones establecidas en el artículo 16 del Reglamento, aprobado por el Real Decreto 168/2009, de 13 de febrero.

3.—El órgano de evaluación correspondiente verificará si los militares que deban ser evaluados reúnen dichas condiciones. En caso negativo comunicará tal extremo al Mando o Jefatura de Personal correspondiente y a los interesados a fin de que subsanen los posibles errores o formulen las alegaciones que consideren oportunas y, en su caso, procederá a la exclusión de los afectados.

4.—Para la determinación de la aptitud o, en su caso, de la no aptitud de los interesados, dentro de los grupos de valoración que se establecen en el apartado tercero.1 se tendrán especialmente en cuenta las siguientes circunstancias:

a) En los elementos de valoración a) y b), tener calificaciones negativas en dos informes personales sucesivos o en tres alternos en los últimos cinco años, sin que ningún componente de la junta de calificación haya mostrado discrepancias.

b) En el elemento de valoración j), haber sido condenado en sentencia firme por delito doloso, haber sido sancionado en dos o más ocasiones con sanciones disciplinarias extraordinarias o tener anotadas y no canceladas dos faltas graves, siempre que estas condenas y sanciones, por el mismo hecho, no hayan sido tenidas en cuenta en las evaluaciones correspondientes para el ascenso a empleos anteriores.

Los elementos de valoración indicados y las circunstancias enunciadas serán valorados por el órgano de evaluación correspondiente, el cual determinará la relación de aptos y elevará propuesta individualizada y justificada de los considerados no aptos para el ascenso.

5.—Una vez determinada la aptitud de los evaluados, para el establecimiento de su orden de clasificación, los grupos y elementos de valoración serán los que figuran en el apartado tercero.

Para estas evaluaciones la valoración de los grupos 1, 2 y 3 podrá oscilar en los intervalos que se indican de forma que la suma de su valoración corresponda al cien por cien de la puntuación:

El grupo 1 tendrá una valoración entre el 40% y el 50%, del total de la puntuación, el grupo 2 entre el 40% y el 50% y el grupo 3 entre 10% y 20%.

Los elementos de valoración que constituyen cada uno de los grupos tendrán inicialmente igual ponderación dentro de los mismos.

Los Jefes de Estado Mayor aprobarán la fórmula de ponderación que corresponda aplicar determinando la valoración asignada a cada grupo y podrán modificar la ponderación de los elementos de valoración que componen cada grupo en una cantidad que no supere el 50% del peso inicial de uno de sus elementos, de modo que los grupos en su conjunto no modifiquen su porcentaje sobre la puntuación final.

El grupo 4 no será normalizado ni ponderado y sus resultados se descontarán en valores absolutos de la puntuación final de la evaluación.

6.—Los grupos y elementos de valoración indicados serán puntuados por el órgano de evaluación correspondiente y entre los aptos se establecerá un orden de clasificación de los evaluados.

7.—El órgano de evaluación procederá seguidamente a un estudio en detalle del resultado obtenido y podrá modificar, motivadamente, el orden de clasificación resultante.

Para proceder a esta modificación el órgano de evaluación tendrá en cuenta las siguientes circunstancias:

a) La adecuación de los evaluados para cumplir con los requerimientos profesionales y personales del empleo superior y, en su caso, mando de unidad, centro u organismo.

b) La tendencia de las calificaciones en cualidades profesionales y personales.

c) Las observaciones de la junta de calificación en los informes personales.

Estas posibles modificaciones se aplicarán de forma que el órgano de evaluación podrá modificar la nota final de los afectados que se consideren, en una cantidad que no supere el 10% de la diferencia entre la puntuación del primer clasificado y del último.

8.—El resultado de la evaluación efectuada será informado por el Consejo Superior del Ejército correspondiente, antes de ser elevado al órgano competente previsto en los procesos para la concesión de los ascensos.

Séptimo.—*Evaluaciones y proceso selectivo para el ascenso por el sistema de concurso y concurso-oposición.*

1.—La fase de evaluación del proceso selectivo para el ascenso por estos sistemas tiene como objeto determinar la aptitud o, motivándola, la no aptitud de los evaluados para el ascenso.

2.—Serán evaluados los que soliciten participar en los procesos selectivos anunciados y cumplan las condiciones generales establecidas en el artículo 16 del Reglamento, aprobado por Real Decreto 168/2009, de 13 de febrero, y las particulares de la convocatoria.

3.—El órgano de evaluación correspondiente verificará si los militares que deban ser evaluados reúnen las condiciones precisas para el ascenso en la fecha en la que finalice el plazo de presentación de solicitudes. En caso negativo comunicará tal extremo al Mando o Jefatura de personal correspondiente y a los interesados a fin de que subsanen los posibles errores o formulen las alegaciones que consideren oportunas y, en su caso, procederá a la exclusión de los afectados.

4.—En la fase de evaluación los elementos de valoración serán el a), el b), el i) y el j) de los que figuran en el apartado tercero.1 y dentro de ellos se tendrán especialmente en cuenta las siguientes circunstancias:

a) En los elementos de valoración a) y b), tener calificaciones negativas en dos informes personales sucesivos o en tres alternos en los últimos cinco años, sin que ningún componente de la junta de calificación haya mostrado discrepancias.

b) En el elemento de valoración i), no haber superado las pruebas físicas exigibles.

c) En el elemento de valoración j), haber sido condenado en sentencia firme por delito doloso, haber sido sancionado en dos o más ocasiones con sanciones disciplinarias extraordinarias o tener anotadas y no canceladas dos faltas graves siempre que estas condenas y sanciones, por el mismo hecho, no hayan sido tenidas en cuenta en las evaluaciones correspondientes para el ascenso a empleos anteriores.

5.—Los elementos de valoración indicados y las circunstancias enunciadas serán valoradas por el órgano de evaluación correspondiente, el cual determinará la relación de aptos y elevará propuesta individualizada y justificada de los considerados no aptos para el ascenso.

6.—En los procesos selectivos para el ascenso por los sistemas de concurso y de concurso-oposición se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) En la fase de concurso, los elementos de valoración serán los que figuran en el apartado tercero.

b) En el sistema de concurso-oposición la fase de concurso tendrá una valoración entre el 30 y el 50 por ciento del proceso selectivo global.

Octavo.—*Evaluaciones para el ascenso por el sistema de antigüedad.*

1.—Las evaluaciones para el ascenso por este sistema tienen como objeto determinar la aptitud o, motivándola, la no aptitud de los evaluados para el ascenso.

2.—Serán evaluados para el ascenso por antigüedad, con anterioridad a cumplir el tiempo de servicios fijado, quienes esté previsto que reúnan las condiciones establecidas en el artículo 16 del Reglamento.

3.—El órgano de evaluación correspondiente verificará si los militares que deban ser evaluados reúnen o pueden llegar a reunir las condiciones precisas para el ascenso antes de la fecha en la que les corresponda el mismo. En caso negativo comunicará tal extremo al Mando o Jefatura de Personal correspondiente y a los interesados a fin de que subsanen los posibles errores o formulen las alegaciones que consideren oportunas y, en su caso, procederá a la exclusión de los afectados.

4.—Los elementos de valoración serán el a), el b), el i) y el j) de los que figuran en el apartado tercero.1, con idénticas circunstancias que las mencionadas en el punto 4 del anterior apartado.

5.—Los elementos de valoración indicados y las circunstancias enunciadas serán valoradas por el órgano de evaluación correspondiente, el cual determinará la relación de aptos y elevará propuesta individualizada y justificada de los considerados no aptos para el ascenso.

Noveno.—*Evaluaciones para seleccionar los asistentes a determinados cursos de actualización.*

1.—Las evaluaciones para seleccionar a los asistentes a los cursos de actualización para el ascenso a general de brigada, teniente coronel de las escalas técnicas de los cuerpos de ingenieros y de la escala de oficiales enfermeros, suboficial mayor y cabo mayor tienen como objeto determinar la ordenación de los evaluados.

2.—Serán evaluados los que se encuentren dentro de las zonas del escalafón establecidas.

3.—El órgano de evaluación correspondiente verificará si los militares que deban ser evaluados reúnen los requisitos exigidos. En caso negativo comunicará tal extremo al Mando o Jefatura de Personal correspondiente y a los interesados a fin de que subsanen los posibles errores o formulen las alegaciones que consideren oportunas y, en su caso, procederá a la exclusión de los afectados.

4.—Los grupos y elementos de valoración y su proceso de ponderación serán los establecidos en el apartado quinto.4, de cuya aplicación se obtendrá una ordenación.

5.—El órgano de evaluación procederá seguidamente a un estudio en detalle en el que se tendrán en consideración las circunstancias que se mencionan en el apartado quinto.6.

6.—El resultado de la evaluación efectuada será informado, en su caso, por el Consejo Superior del Ejército correspondiente, antes de ser elevado al Jefe de Estado Mayor del Ejército correspondiente.

7.—Para asistir a los cursos de actualización para el ascenso a cabo primero se efectuarán las evaluaciones de acuerdo con lo indicado en el apartado séptimo.

Décimo.—*Evaluaciones para determinar si existe insuficiencia de facultades profesionales.*

1.—El órgano de evaluación considerará todos los elementos de valoración así como la documentación que estime oportuna del historial militar del afectado, de modo que permita una valoración de la insuficiencia de las facultades profesionales del evaluado, estudiando con especial detalle los elementos de valoración a), b), c), i) y j) del apartado tercero.1 de esta orden ministerial.

2.—El órgano de evaluación presentará sus conclusiones al Jefe de Estado Mayor correspondiente quien, previo informe del Consejo Superior, elevará a su vez al Ministro de Defensa la propuesta de resolución que proceda.

Undécimo.—*Evaluaciones para determinar si existe insuficiencia de condiciones psicofísicas.*

Las evaluaciones para determinar si existe insuficiencia de condiciones psicofísicas se regirán por lo dispuesto en su normativa específica y por lo indicado en el artículo 13 del Reglamento.

Duodécimo.—*Evaluaciones para la renovación del compromiso.*

1.—Las evaluaciones para la renovación del compromiso tienen como objeto declarar la idoneidad de los interesados.

2.—Serán evaluados los que soliciten la renovación del compromiso vigente.

3.—Los elementos de valoración serán los que figuran en el apartado tercero.1, teniéndose especialmente en cuenta para declarar la idoneidad o, en su caso, la falta de idoneidad de los interesados los elementos de valoración a), b), i) y j) con las siguientes circunstancias:

a) En los elementos de valoración a) y b), tener calificaciones negativas en dos informes personales sucesivos o en tres alternos en los últimos cinco años, sin que ningún componente de la junta de calificación haya mostrado discrepancias.

b) En el elemento de valoración i), se estudiarán las anotaciones que figuren en el expediente de condiciones psicofísicas y no haber superado las pruebas físicas exigibles.

c) En el elemento de valoración j), tener anotadas y no canceladas dos faltas graves.

4.—Los elementos de valoración indicados serán analizados por el órgano de evaluación correspondiente el cual elevará propuesta de idoneidad de los evaluados.

Decimotercero.—*Evaluaciones para la suscripción del compromiso de larga duración.*

En las evaluaciones para suscripción del compromiso de larga duración será de aplicación lo indicado en el apartado anterior.

Decimocuarto.—*Evaluaciones para el acceso a la condición de militar de carrera.*

1.—Las evaluaciones para el acceso a la condición de militar de carrera tienen como objeto declarar la aptitud o no aptitud de los interesados.

2.—Serán evaluados los que participen en el proceso selectivo convocado.

3.—Los elementos de valoración considerados y sus circunstancias serán los mismos que figuran en el apartado séptimo.4.

4.—Los elementos de valoración indicados serán analizados por el órgano de evaluación correspondiente el cual elevará propuesta de aptitud de los evaluados.

Decimoquinto.—*Procedimiento de puntuación.*

En las evaluaciones para el ascenso por los sistemas de elección y clasificación y para seleccionar los asistentes a determinados cursos de actualización, se seguirá el siguiente procedimiento:

a) De cada uno de los elementos de valoración se procederá a calcular su puntuación absoluta, en función de los valores asignados en el anexo de esta orden ministerial y en las disposiciones de desarrollo que se aprueben.

b) Excepto en los elementos de valoración del grupo 4, en todos los demás se procederá a su normalización entre 10 y 20 puntos según la fórmula indicada en el anexo.

c) A las puntuaciones normalizadas obtenidas en cada elemento se aplicarán los factores de ponderación aprobados según lo dispuesto en los apartados quinto.4 y sexto.5 de esta orden ministerial.

d) Seguidamente se sumarán todas las puntuaciones de los elementos de valoración.

e) Al resultado obtenido se descontará, en su caso, los valores que resulten del grupo de valoración 4, siendo éste el resultado inicial del proceso de puntuación.

Disposición transitoria primera.—*Informes personales de calificación.*

Hasta que se aprueben las normas reguladoras de los informes personales de calificación a las que hace referencia el

artículo 81 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, continuará en vigor, en lo que sea de aplicación en esta orden ministerial, lo previsto en la Orden Ministerial 74/1993, de 8 de julio, por la que se establece el modelo de informe personal de calificación para el personal militar profesional y en la Orden Ministerial 85/2002, de 8 de mayo, por la que se establece el informe personal de calificación y la hoja de servicios de los militares profesionales de tropa y marinería.

Disposición transitoria segunda.—*Conceptos evaluables en los informes personales de calificación de los militares profesionales de tropa y marinería.*

En las evaluaciones de los militares profesionales de tropa y marinería el cálculo de las puntuaciones aplicables en los elementos de valoración que se indican en el siguiente párrafo, se realizará efectuando la media aritmética de las puntuaciones que tengan los apartados que se exponen, correspondientes a la sección G.1 del anexo 1.º a la Orden 85/2002, de 8 de mayo, que establece el Informe Personal de Calificación y la hoja de servicios de los Militares profesionales de tropa y marinería.

De esta forma y para puntuar los siguientes elementos de valoración se considerarán:

a) Para cualidades de carácter profesional se valorarán: disciplina, lealtad, subordinación y cooperación.
b) Para cualidades personales: confianza en sí mismo, responsabilidad, resistencia a la fatiga y presencia.
c) Para prestigio profesional se valorarán: competencia, entrega, decisión e iniciativa.

Disposición derogatoria única.—*Derogación normativa.*

Queda derogada la Orden Ministerial 84/2002, de 8 de mayo, por la que se establecen las normas para la evaluación y clasificación del personal militar profesional.

Disposición final primera.—*Facultades de desarrollo.*

Se faculta a los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire a desarrollar, mediante instrucción que se publicará en el «Boletín Oficial del Ministerio de Defensa», lo previsto en esta orden ministerial y en especial los siguientes aspectos:

a) Aprobar los factores y fórmulas de ponderación de aplicación, según lo dispuesto en los apartados quinto.4 y sexto.5.
b) Determinar los informes precisos para calificar el elemento de valoración de prestigio profesional y capacidad de liderazgo.
c) Definir el elemento de valoración de trayectoria profesional y establecer su puntuación. En este elemento se considerarán al menos las siguientes vicisitudes: acreditación del valor, relación entre destinos y tiempo de servicios, tiempo desarrollando especialidad fundamental y especialidad adquirida según lo dispuesto en el artículo 41.2 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, título o diploma, mando de unidad y operaciones en el extranjero y misiones para el mantenimiento de la paz.
d) Establecer la valoración de los destinos y las situaciones administrativas en las que el militar no tenga la condición militar en suspenso.
e) Establecer la valoración de los cursos de la enseñanza de perfeccionamiento, de altos estudios de la defensa nacional, idiomas y titulaciones del sistema educativo general.

Disposición final segunda.—*Entrada en vigor.*

La presente orden ministerial entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Ministerio de Defensa».

Madrid, 24 de abril de 2009.

CARME CHACON PIQUERAS

ANEXO

Elementos de valoración

Una vez obtenida la puntuación absoluta de los elementos de valoración se procederá, en su caso, a normalizar cada elemento de valoración entre un mínimo de 10 y un máximo de 20 puntos, como paso previo a la aplicación de la ponderación que corresponda.

Formula para normalizar:

$$Nn = 10 + \{(NE-Nmin)*10/(Nmax-Nmin)\}$$

Nn= Nota normalizada
NE= Nota del evaluado
Nmin= Nota mínima obtenida entre los evaluados
Nmax= Nota máxima obtenida entre los evaluados

a) Cualidades de carácter profesional.

1.—Puntuación.

Cada uno de los conceptos que componen el epígrafe o subapartado del mismo título del informe personal de calificación (IPEC) se puntuará entre 0 y 10.

2.—Normas.

La puntuación de cada uno de los conceptos que integran los epígrafes o subapartados de «cualidades militares» y «cualidades específicas» se obtendrá aplicando la media a las puntuaciones asignadas a los conceptos que los integran.
La puntuación de los apartados «cualidades militares» y «cualidades específicas» se obtendrá aplicando la media a las puntuaciones asignadas a los conceptos que los integran.
La puntuación de la sección «cualidades de carácter profesional» se obtendrá aplicando la media a las puntuaciones de los apartados «cualidades militares» y «cualidades específicas».
La puntuación final será el resultado de aplicar la media aritmética, con dos decimales y redondeo a la centésima superior, a las puntuaciones obtenidas en el apartado «cualidades de carácter profesional» de cada uno de los informes que participen en la evaluación.

b) Cualidades personales.

1.—Puntuación.

Cada uno de los conceptos que componen el apartado del mismo título del IPEC se puntuará entre 0 y 10.

2.—Normas.

La puntuación de cada uno de los conceptos que integran los apartados «cualidades físicas», «cualidades intelectuales», «cualidades de carácter», y «cualidades sociales» se obtendrá aplicando la media a las puntuaciones asignadas a los conceptos que los integran.
La puntuación de los apartados «cualidades intelectuales», «cualidades de carácter», y «cualidades sociales» se obtendrá aplicando la media a las puntuaciones asignadas a los conceptos que los integran.
La puntuación de la sección «cualidades personales» se obtendrá aplicando la media a las puntuaciones asignadas a los apartados «cualidades físicas», «cualidades intelectuales», «cualidades de carácter», y «cualidades sociales».
La puntuación final será el resultado de aplicar la media aritmética, con dos decimales y redondeo a la centésima superior, a las puntuaciones obtenidas en la sección «cualidades personales» de cada uno de los informes que participen en la evaluación.

c) Prestigio profesional y capacidad de liderazgo.

1.—Puntuación.

Entre 0 y 10 puntos.

2.—Normas

La valoración del prestigio profesional se extraerá del apartado del IPEC denominado «prestigio» y de los informes o encuestas de los militares de superior, igual o inferior empleo que, en su caso, determinen los Jefes de Estado Mayor en sus respectivos ámbitos de competencias, igualmente estas autoridades determinarán los informes necesarios para valorar la capacidad de liderazgo.

d) Trayectoria profesional.

1.—Puntuación.

Entre 0 y 10 puntos.

2.—Normas

La trayectoria profesional se extraerá de las siguientes circunstancias:

— Relación entre destinos y tiempo de servicios que se ha permanecido en ellos.
— Tiempo en destinos desarrollando especialidad fundamental y especialidad adquirida según lo dispuesto en el artículo 41.2 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre.
— Tiempo en destinos desarrollando mando de unidad, especialidad, título o diploma.
— Tiempo en operaciones en el extranjero y misiones para el mantenimiento de la paz.
— Acreditación del valor.
— Aquellas otras que determinen los Jefes de Estado Mayor en sus respectivos ámbitos de competencias.

e) Destinos y situaciones administrativas en las que el interesado no tenga la condición militar en suspenso.

1.—Puntuación.

Entre 0,4 y 0,6 puntos por mes.

2.—Normas

Para efectuar dicha valoración se tendrá en cuenta el tipo de destino, su forma de asignación y si pertenece a la relación de los destinos definidos como necesarios para el ascenso.

Los Jefes de Estado Mayor determinarán la valoración de los distintos destinos que pueda ocupar el personal de su ejército. Cuando estos destinos se encuentren fuera de su estructura orgánica, la valoración de los mismos deberá ser igual a los puestos de similar nivel y características de su estructura.

Se valorarán con la menor puntuación la situación administrativa de servicio activo sin destino, al haber cesado en el mismo por iniciarse expediente de condiciones psicofísicas hasta su finalización, por falta de idoneidad para el desempeño de los cometidos propios del destino, por imposición de sanción disciplinaria de pérdida de destino y por imposición de condena que lleve aparejada el cese en el destino, así como por licencia por asuntos propios.

El tiempo transcurrido en las situaciones administrativas en las que el interesado tenga la condición militar en suspenso no se contabilizará.

El tiempo transcurrido en la situación administrativa de excedencia por razón de violencia de género le será computado a la militar profesional afectada según la puntuación que tuviera el último destino obtenido antes de encontrarse en esa situación administrativa.

El valor definitivo de este elemento de valoración se obtendrá calculando la suma en valor absoluto de los destinos considerados, dividido entre el número de meses que se han contabilizado.

f) Recompensas y felicitaciones.

1.—Puntuación.

1.1.—Recompensas militares.

— Laureada de San Fernando. El doble de la puntuación del elemento de valoración ponderado que más puntos acumule entre los componentes de su evaluación.
— Medalla Militar: Tres cuartas partes del doble de la puntuación del elemento de valoración ponderado que más puntos acumule entre los componentes de su evaluación.
— Cruz de Guerra: La misma puntuación que el elemento de valoración que más puntos acumule entre los componentes de su evaluación.
— Medallas del Ejército, Naval y Aérea (individuales): 20
— Cruz mérito militar, naval o aeronáutico, distintivo rojo: 6.5
— Cruz mérito militar, naval o aeronáutico, distintivo azul y amarillo: 5
— Cruz mérito militar, naval o aeronáutico, distintivo blanco: 4
— Citación como distinguido en la Orden General: 3
— Mención honorífica: 1
— Laureada colectiva: 4
— Medalla militar colectiva: 2.5
— Condecoraciones extranjeras (merito individual en conflictos armados): 5
— Placa de San Hermenegildo: 6
— Encomienda de San Hermenegildo: 5.5
— Cruz de San Hermenegildo: 5
— Cruz a la constancia (oro): 5
— Cruz a la constancia (plata): 3
— Cruz a la constancia (bronce): 2
— Cruz mérito militar, naval o aeronáutico (acumulación de menciones): 1
— Condecoraciones extranjeras: 1

1.2.—Recompensas de la Guardia Civil

— Cruz de oro de la Orden del Mérito de la Guardia Civil: 10
— Cruz con distintivo rojo de la Orden del Mérito de la Guardia Civil: 4
— Cruz de plata de la Orden del Mérito de la Guardia Civil: 3
— Cruz con distintivo blanco de la Orden del Mérito de la Guardia Civil: 2

1.3.—Recompensa civiles.

— Grandes cruces: 2.5
— Encomiendas de número: 2
— Encomiendas: 1.5
— Oficial: 1
— Caballero: 0.5

1.4.—Felicitaciones.

— Felicitación individual anotada en la parte de datos administrativos de la hoja de servicios: 0.5.

1.5. Recompensas militares concedidas con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas y no contempladas en su disposición final primera:

— Cruz roja del mérito militar, naval o aeronáutico:6.5
— Medalla de mutilado (paz): 1
— Medalla de sufrimientos (paz): 1
— Medalla del Sahara:

  — Zona de combate: 0.5
  — Zona de operaciones: 0.25
  — Administración central: 0.1

2.—Normas.

En el cálculo de la puntuación final de este elemento se contabilizarán todas las recompensas recibidas de las contempladas, salvo en las recompensas extranjeras y civiles que se contabilizarán dos en cada caso.

g) Enseñanza de formación, cursos de actualización y, en su caso, titulaciones necesarias para el ascenso.

1.—Puntuación.

Se calcula mediante un coeficiente para la ordenación en el que se valora el puesto obtenido en la enseñanza de formación, en los cursos de actualización y en, su caso, en las titulaciones necesarias para el ascenso.

2.—Normas.

Para calcular la puntuación correspondiente a la enseñanza de formación y a los cursos de actualización se aplicará la siguiente fórmula para calcular el correspondiente coeficiente:

C= 1- (P-0,5)/N en la que:

C= Coeficiente de ordenación.
P= Puesto que el interesado obtuvo en el correspondiente curso.
N= Número de componentes del curso.

Las titulaciones necesarias para el ascenso serán valoradas con las puntuaciones que les correspondan en función de si esta enseñanza es de perfeccionamiento, de altos estudios de la defensa nacional o son titulaciones del sistema educativo general.
La puntuación de este elemento de valoración se obtendrá calculando la media de los coeficientes de ordenación logrados en cada enseñanza o curso valorado y, en su caso, las titulaciones necesarias para el ascenso.

h) Cursos de la enseñanza de perfeccionamiento, de altos estudios de la defensa nacional, idiomas y titulaciones del sistema educativo general.

1.—Puntuación.

Entre 0 y 20 puntos por curso.

2.—Normas.

Un mismo curso tendrá la misma puntuación para todos los componentes de cada ejército.
Se incluirán los idiomas reconocidos por los tribunales y escuelas militares de idiomas.
La puntuación de este elemento se obtendrá al sumar los puntos de los dos cursos de máxima puntuación, los dos siguientes en puntuación multiplicados por 0.5, los idiomas con su puntuación hasta un máximo de 20 puntos y las titulaciones del sistema educativo general.
Los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire, determinarán los cursos militares y civiles, nacionales y extranjeros que se valoran y la puntuación de dichos cursos y del nivel de idiomas.

i) Pruebas físicas, resultados de reconocimientos psicofísicos y bajas laborales.

La no superación de las pruebas físicas exigibles computará en la puntuación final de la evaluación del siguiente modo.

— Evaluaciones para el ascenso por el sistema de clasificación: -2 puntos.
— Evaluaciones para seleccionar los asistentes a determinados cursos de actualización: -1 punto.
— Evaluaciones para el ascenso por el sistema de elección: -0.5 puntos.

Las puntuaciones anteriormente indicadas serán de aplicación cuando las fórmulas ponderadas que se utilicen en las valoraciones de los grupos 1, 2 y 3 establezcan entre el mínimo valor posible y el máximo un rango de 100 puntos. En el caso de que se empleen otras proporciones, las puntuaciones indicadas se modificarán en igual medida que la proporción utilizada.
La mujer militar que por razón de embarazo, parto o posparto hubiese aplazado la realización de las pruebas físicas se considerará en el proceso de evaluación abierto como si las hubiese superado. Finalizado el aplazamiento se revisará de nuevo la evaluación y en el caso de que las pruebas físicas no las hubiese superado se descontará la puntuación que corresponda reordenando de nuevo su situación en la clasificación correspondiente.
El órgano de evaluación valorará si procede tener en cuenta las bajas laborales y el expediente de condiciones psicofísicas en función de su posible repercusión y su significación para los fines de la evaluación. A estos únicos efectos podrá tener en consideración una modificación de la puntuación de los afectados en iguales términos que los previstos en el apartado quinto.6 de esta orden ministerial.

j) Sanciones.

Las puntuaciones indicadas seguidamente serán de aplicación cuando las fórmulas ponderadas que se utilicen en las valoraciones de los grupos 1, 2 y 3 establezcan entre el mínimo valor posible y el máximo un rango de 100 puntos. En el caso de que se empleen otras proporciones, las puntuaciones indicadas se modificarán en igual medida que la proporción utilizada.

1.—Sanciones disciplinarias.

Por cada sanción firme por falta leve anotada en la hoja de servicios en el momento de la evaluación: -1.
Por cada sanción firme por falta grave anotada en la hoja de servicios en el momento de la evaluación: -5.
Por cada sanción firme disciplinaria extraordinaria anotada en la hoja de servicios en el momento de la evaluación: -10

2.—Condenas penales.

Por cada pena principal impuesta por delito del Código Penal Militar anotada en la hoja de servicios en el momento de la evaluación: según la siguiente gradación:

— Pena hasta a seis meses: -10
— Pena de seis meses y un día a un año: -15
— Pena de un año y un día a dos años: -20
— Pena superior a dos años: -25

Por cada pena principal impuesta por delitos distintos del Código Penal Militar anotada en la hoja de servicios en el momento de la evaluación: según la siguiente gradación:

— Pena hasta a seis meses: -10
— Pena de seis meses y un día a tres años: -15
— Pena de tres años y un día a cinco años: -20
— Pena superior a cinco años: -25

3.—El órgano de evaluación valorará si procede tener en cuenta las anotaciones desfavorables por faltas y delitos canceladas de la hoja de servicios. En todo caso, estas notas desfavorables únicamente se considerarán en las evaluaciones para el ascenso al empleo superior al que se tuviere en el momento de la cancelación de dichas notas.

Orden Ministerial 18/2009, de 24 de abril, por la que se establece el máximo y el mínimo de la relación entre el número de evaluados en cada ciclo y el de vacantes previstas para el ascenso por los sistemas de elección y clasificación durante el periodo cuatrienal de plantillas 2009/2013.

Los artículos 93.1 y 94.1 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, establecen que serán evaluados para el ascenso, por los sistemas de elección y clasificación, los del empleo inmediato inferior que reúnan o puedan reunir durante el ciclo de ascensos o antes del inicio del mismo, en el sistema de clasificación, las condiciones generales establecidas en el artículo 90 de la citada ley y se encuentren en las zonas de escalafón que para cada empleo y escala determine el Jefe de Estado Mayor del Ejército respectivo. Por orden del Ministro de Defensa, previo informe del Jefe de Estado Mayor del Ejército correspondiente, se establecerá para cada periodo cuatrienal de plantillas el máximo y el mínimo de la relación entre el número de evaluados en cada ciclo y el de vacantes previstas, concretándolos para cada empleo y escala.
Se considera acertado no diferenciar estas relaciones ni por ejércitos, ni dentro de estos por cuerpos, de forma que las reglas que regulan las evaluaciones sean homogéneas en todos los cuerpos de las Fuerzas Armadas.
En el sistema de ascenso por elección se ha establecido un amplio margen entre el máximo y mínimo aplicables, de forma que la actuación de los órganos competentes en la determinación de las zonas de escalafón, tenga un marco que permita evaluar a un mayor número de militares que reúnan las condiciones necesarias para el ascenso y, por tanto, elegir a los más

capacitados e idóneos para acceder al empleo superior en el momento que se requiera.

En el sistema de clasificación el margen de actuación anterior se reduce y la proporción de personal evaluable en cada ciclo disminuye, lo que permite garantizar, de una parte, que los más capaces e idóneos sean evaluados, clasificados y, en su caso, ascendidos y, por otra, mantener una cierta continuidad en el ritmo de ascensos, todo ello dependiendo de las condiciones y características de cada ciclo de ascensos.

En su virtud, previo informe de de los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire y de acuerdo con el Consejo de Estado,

DISPONGO:

Primero.—*Finalidad.*

Esta orden ministerial tiene por finalidad establecer el máximo y el mínimo de la relación entre el número de evaluados en cada ciclo y el de vacantes previstas para el ascenso por los sistemas de elección y clasificación durante el periodo cuatrienal de plantillas 2009/2013.

Segundo.—*Ámbito de aplicación y competencias.*

1.—Esta orden ministerial será de aplicación a los militares profesionales que puedan ascender al empleo superior por los sistemas de elección y clasificación.

2.—Las competencias que se asignan en esta orden ministerial a los Jefes de Estado Mayor de los ejércitos las ejercerá el Subsecretario de Defensa en relación a los cuerpos comunes de las Fuerzas Armadas.

3.—Cuando en esta orden ministerial se utilice la primera denominación de un empleo se entenderá que comprende las específicas de la Armada, del Ejército del Aire y los cuerpos comunes de las Fuerzas Armadas.

Tercero.—*Relación entre el número de evaluados para el ascenso por el sistema de elección y el de vacantes previstas.*

Para el ascenso por el sistema de elección a los empleos que se indican, el máximo y mínimo de evaluados por cada vacante serán los siguientes:

a) Ascenso a general de brigada: número máximo de evaluados por cada vacante, 15; número mínimo, 3.

b) Ascenso a coronel, a teniente coronel de las escalas técnicas de los cuerpos de ingenieros del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire y escala de oficiales enfermeros del Cuerpo Militar de Sanidad, a suboficial mayor y a cabo mayor: número máximo de evaluados por cada vacante, 6; número mínimo, 2.

Cuarto.—*Relación entre el número de evaluados para el ascenso por el sistema de clasificación y el de vacantes previstas.*

Para el ascenso por el sistema de clasificación a los empleos que se indican, el máximo y mínimo de evaluados por cada vacante serán los siguientes:

a) Ascenso a teniente coronel y a subteniente: número máximo de evaluados por cada vacante, 4; número mínimo, 1.5.

b) Ascenso a comandante y a brigada: número máximo de evaluados por cada vacante, 3; número mínimo, 1.25.

Quinto.—*Cálculo de personal evaluable.*

Cuando de la multiplicación del número de vacantes previstas para el ascenso en un ciclo por la cantidad que se fije entre el máximo y mínimo establecido en los apartados anteriores, resultase un número no entero, se efectuará su aproximación a la siguiente cifra entera superior, siendo este número el definitivo de los evaluados que corresponden a ese empleo y escala.

Sexto.—*Zonas de escalafón.*

Los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire aprobarán para cada proceso de evaluación del correspondiente ciclo de ascensos una resolución que se publicará en el «Boletín Oficial del Ministerio de Defensa» y que contendrá al menos los siguientes puntos:

a) Número de vacantes, por empleo y escala, previstas para el ascenso durante el ciclo.

b) Relación aplicada entre vacantes y evaluados dentro de los límites máximo y mínimo establecidos en esta orden ministerial.

c) Número de evaluados para cada empleo y escala.

d) Zonas de escalafón.

Disposición adicional primera.—*Relación entre el número de evaluados para el ascenso pertenecientes a las escalas a extinguir de oficiales de los cuerpos generales, de infantería de marina y de especialistas y el de vacantes previstas.*

Para el ascenso a los empleos que se indican, el máximo y mínimo de evaluados será el siguiente:

a) Ascenso a teniente coronel: número máximo de evaluados por cada vacante, 6; número mínimo, 2.

b) Ascenso a comandante: número máximo de evaluados por cada vacante, 4; número mínimo, 1.5.

Disposición adicional segunda.—*Relación entre el número de evaluados y el de vacantes previstas para el ascenso de los militares de complemento de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas.*

1.—Por cada vacante prevista para el ascenso al empleo de comandante el número máximo de evaluados será de 6 y el mínimo de 2.

2.—Por cada vacante prevista para el ascenso al empleo de capitán, que le sea de aplicación lo dispuesto en el artículo 121 de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, el número máximo de evaluados será de 6 y el mínimo de 2.

Disposición final única.—*Entrada en vigor.*

La presente orden ministerial entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Ministerio de Defensa».

Madrid, 24 de abril de 2009.

CARME CHACON PIQUERAS

Orden Ministerial 19/2009, de 24 de abril, por la que se establece el tiempo mínimo de servicios y el de permanencia en determinado tipo de destinos necesarios para el ascenso.

El artículo 90.1 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, determina que para el ascenso a cualquier empleo militar se requiere tener cumplidos en el anterior el tiempo de servicios y el de permanencia en determinado tipo de destinos que se establezcan por el Ministro de Defensa para cada escala y empleo.

El tiempo mínimo de servicios preciso para el ascenso se determina, de un modo general, teniendo en cuenta el número de empleos en cada escala y cuerpo y el de años totales de servicios previsto en la norma legal, de modo que se garanticen, de una parte, una experiencia adecuada del militar en los empleos que va alcanzando y, de otra, un número mínimo de militares en cada empleo acorde con las necesidades de personal.

En cuanto al tiempo de permanencia en determinado tipo de destinos, se requiere establecer un equilibrio, de modo que se mantenga la oportuna cobertura en las unidades que se determinen y se exija al militar una experiencia profesional mínima, en aquellos destinos que contribuyan a su desarrollo profesional y a una adecuada trayectoria de su carrera.

Estos destinos deberán establecerse de modo que en los dos primeros empleos de cada escala, se exija haber ocupado puestos operativos correspondientes a la especialidad fundamental adquirida en el acceso a esa escala y en el resto de empleos, los destinos de acuerdo con las nuevas especialidades

que se puedan adquirir en el momento de la reorientación del perfil profesional.

Teniendo en consideración las premisas anteriores se faculta al Subsecretario de Defensa y a los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire a determinar los destinos y unidades en los que se cumplen los requisitos para el ascenso.

Finalmente se regula el tiempo necesario para el ascenso a los distintos empleos en las escalas declaradas a extinguir y se establecen disposiciones transitorias para adaptar el tiempo de servicios y el de mando o función, de la anterior normativa, a la nueva regulación.

En su virtud, con la aprobación previa de la Ministra de Administraciones Públicas y de acuerdo con el Consejo de Estado,

DISPONGO:

Primero.—*Finalidad.*

Esta orden ministerial tiene por finalidad determinar el tiempo mínimo de servicios y el de permanencia en determinado tipo de destinos necesarios para el ascenso a los diversos empleos militares.

Segundo.—*Ambito de aplicación.*

1.—Esta orden ministerial será de aplicación a los militares profesionales.

2.—Cuando en esta orden ministerial se utilice la primera denominación de un empleo se entenderá que comprende las específicas de la Armada, del Ejército del Aire y de los cuerpos comunes de las Fuerzas Armadas.

Tercero.—*Tiempo mínimo de servicios.*

Para el ascenso al empleo superior será necesario tener cumplido en el empleo que se indica el siguiente tiempo mínimo de servicios:

a) Escalas de Oficiales de los Cuerpos Militares determinados en el artículo 26 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.

Capitán: 6 años; Comandante: 5 años; Teniente Coronel: 4 años; Coronel: 3 años.

b) Escalas Técnicas de los Cuerpos de Ingenieros del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire y escala de oficiales enfermeros del Cuerpo Militar de Sanidad.

Capitán: 7 años; Comandante: 4 años.

c) Escalas de Suboficiales de los Cuerpos Generales del Ejército de Tierra, de la Armada, del Ejército del Aire, de Infantería de Marina y del Cuerpo de Músicas Militares.

Sargento Primero: 6 años; Brigada: 6 años; Subteniente: 4 años.

d) Escalas de Tropa y de Marinería de los Cuerpos Generales del Ejército de Tierra, de la Armada, del Ejército del Aire y de Infantería de Marina.

Soldado: 4 años; Cabo: 6 años; Cabo primero: 10 años.

El Jefe de Estado Mayor del Ejército correspondiente podrá reducir hasta en dos años el tiempo de servicios en el empleo de cabo, cuando las necesidades organizativas de cada ejército así lo requieran.

Cuarto.—*Destinos donde se cumplen condiciones para el ascenso.*

1.—Los destinos donde se cumplen condiciones para el ascenso se fijarán teniendo en consideración los puestos que se pueden ocupar con la especialidad fundamental adquirida en el acceso a la escala y aquellos otros correspondientes a la nueva especialidad que, en su caso, se obtenga en el momento de la reorientación del perfil profesional.

2.—El Subsecretario de Defensa determinará los destinos donde los miembros de los cuerpos comunes de las Fuerzas Armadas cumplen las condiciones para el ascenso.

Igualmente, establecerá la relación de puestos militares de la estructura ajena a los ejércitos, ocupados por personal de los cuerpos específicos de éstos, donde se cumplen las condiciones necesarias para el ascenso. Estos puestos estarán en similitud con los que se determinen en la estructura de cada uno de los ejércitos.

3.—Los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire determinarán los destinos de su estructura, donde los miembros de los cuerpos específicos del ejército respectivo cumplen las condiciones para el ascenso, pudiendo distribuir los tiempos exigidos entre diferentes tipos de destinos.

Quinto.—*Tiempo mínimo exigido a los componentes del Ejército de Tierra, la Armada y el Ejército del Aire en determinado tipo de destinos.*

Para el ascenso al empleo superior será necesario tener cumplido en los destinos a los que se hace referencia en el apartado cuarto el siguiente tiempo mínimo de permanencia en cada empleo:

a) Escalas de Oficiales:

1.º Cuerpos Generales y de Infantería de Marina.

Teniente: 2 años; Capitán: 4 años; Comandante: 2 años; Teniente Coronel: 2 años; Coronel: 1 año.

2.º Cuerpos de intendencia.

Teniente: 3 años; Capitán: 5 años; Comandante: 3 años; Teniente Coronel: 3 años; Coronel: 1 año.

3.º Cuerpos de ingenieros.

Teniente: 3 años; Capitán: 5 años; Comandante: 3 años; Teniente Coronel: 3 años; Coronel: 1 año.

b) Escalas Técnicas de los Cuerpos de Ingenieros.

Teniente: 6 años; Capitán: 4 años; Comandante: 1 año.

c) Escalas de Suboficiales de los Cuerpos Generales y de Infantería de Marina.

Sargento: 5 años; Sargento Primero: 4 años; Brigada: 4 años; Subteniente: 1 año.

d) Escalas de Tropa y Marinería de los Cuerpos Generales y de Infantería de Marina.

Soldado: 3 años; Cabo: 3 años; Cabo Primero: 3 años.

Sexto.—*Tiempo mínimo exigido a los componentes de los cuerpos comunes de las Fuerzas Armadas en determinado tipo de destinos.*

Para el ascenso al empleo superior será necesario tener cumplido en los destinos a los que se hace referencia en el apartado cuarto el siguiente tiempo mínimo de permanencia en cada empleo:

a) Escalas de Oficiales:

1.º Cuerpo Jurídico Militar, Militar de Intervención y Militar de Sanidad.

Teniente: 3 años; Capitán: 5 años; Comandante: 3 años; Teniente Coronel: 3 años; Coronel: 1 año.

2.º En el caso de los Oficiales del Cuerpo Militar de Sanidad, especialidad fundamental medicina, será necesario tener cumplido el siguiente tiempo:

Teniente/Capitán (entre los dos empleos): 4 años; Comandante: 4 años; Teniente Coronel: 3 años; Coronel: 1 año.

3.º Cuerpo de Músicas Militares.

Teniente: 3 años; Capitán: 5 años; Comandante: 4 años; Teniente Coronel: 1 año.

b) Escala de Oficiales Enfermeros del Cuerpo Militar de Sanidad.

Teniente: 6 años; Capitán: 4 años; Comandante: 1 año.

c) Escala de Suboficiales del Cuerpo de Músicas Militares.

Sargento: 5 años; Sargento Primero: 4 años; Brigada: 4 años; Subteniente: 1 año.

Séptimo.—*Consideración de tiempo en el destino.*

1.—En el caso de cese en el destino debido a la supresión de un puesto de la relación de puestos militares de una unidad donde se cumpliera tiempos de permanencia en determinado tipo de destinos, supondrá para el interesado que lo ocupara la consideración de haber cumplido el tiempo exigido, siempre que hubiera contabilizado las dos terceras partes de dicho tiempo.

2.—En el caso de cese en el destino de la mujer militar víctima de violencia de género que se produjera para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, y donde cumpliera tiempos de permanencia en determinado tipo de destinos, supondrá para la interesada que lo ocupara la consideración de haber cumplido el tiempo exigido, siempre que hubiera contabilizado las dos terceras partes de dicho tiempo.

Disposición adicional única.—*Cambio de Cuerpo.*

Cuando en aplicación de lo dispuesto en el artículo 62 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, un militar se incorpore a una escala del mismo nivel y de diferente cuerpo, el tiempo de servicios cumplido en la escala de origen y el tiempo en determinado tipo de destinos necesario para el ascenso, le serán computables como tiempo de servicios necesario para el ascenso al empleo superior en la nueva escala en la que se incorpora.

Disposición transitoria primera.—*Escalas a Extinguir de Oficiales de los Cuerpos Generales, de Infantería de Marina y de Especialistas.*

Los tiempos en determinado tipo de destinos que se exigirán para el ascenso al empleo superior a los componentes de las Escalas de Oficiales de los Cuerpos Generales, de Infantería de Marina y de Especialistas de los Ejércitos que no se incorporen a las escalas establecidas en el artículo 25.2 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, serán los siguientes:

a) Alférez ..... 1 año.
b) Alférez /Teniente (entre los dos empleos) ..... 5 años.
c) Capitán ..... 2 años.

Disposición transitoria segunda.—*Militares de Complemento de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas.*

Para el ascenso al empleo de comandante de los militares de complemento, de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, que adquieran la condición de militar de carrera, será necesario tener cumplidos en el empleo de capitán 7 años de servicio como militar de complemento y cumplir 4 años en aquellos tipos de destinos que se fijen a los militares de igual empleo del ejército, cuerpo y escala a la que se encuentren adscritos.

Disposición transitoria tercera.—*Escalas declaradas a extinguir de la Ley 17/1989, de 19 de julio, reguladora del Régimen del Personal Militar Profesional.*

Al personal que le sea de aplicación lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 1928/1991, de 20 de diciembre, por el que se adapta a las escalas declaradas a extinguir el régimen del personal militar de la Ley 17/1989, de 19 de julio, en la redacción dada por la disposición adicional única del Real Decreto 168/2009, de 13 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de evaluaciones y ascensos en las Fuerzas Armadas y sobre el acceso a la condición de militar de carrera de militares de tropa y marinería, el tiempo de servicio necesario para el ascenso a los siguientes empleos será:

a) A Comandante, 7 años en el empleo de Capitán.
b) A Subteniente, 7 años en el empleo de Brigada.
c) A Brigada, 7 años en el empleo de Sargento Primero.

Disposición transitoria cuarta.—*Tiempo de servicios.*

1.—El tiempo mínimo de servicios que se exigirá para el ascenso al empleo inmediatamente superior al que se tenga a la entrada en vigor de esta disposición, excepto para el ascenso a cabo primero, será el establecido en el artículo 31 del Reglamento de evaluaciones y ascensos del personal militar profesional, aprobado por el Real Decreto 1064/2001, de 28 de septiembre, y en los artículos 2 y 4 del Reglamento por el que se regulan los ascensos y el acceso a la condición de permanente, para los militares profesionales de tropa y marinería, aprobado por el Real Decreto 1411/2006, de 1 de diciembre, si de ello se deriva un beneficio para el interesado.

2.—De la anterior regla se exceptúan los oficiales que se incorporen a las escalas establecidas en el artículo 25.2 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, procedentes de las escalas de oficiales de los cuerpos generales, de infantería de marina y de especialistas de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, a los que a estos únicos efectos se les aplicarán los tiempos referidos a la escala superior de oficiales que figuran en el artículo 31 anteriormente mencionado.

3.—Para el ascenso a cabo primero se exigirá el siguiente tiempo de servicios en el empleo de cabo cumplido en la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes, en los procesos selectivos que se convoquen entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de los siguientes años:

a) Procesos selectivos de 2009 se exigirán 3 años.
b) Procesos selectivos de 2010 y 2011 se exigirán 4 años.
c) Procesos selectivos de 2012 y 2013 se exigirán 5 años.

En el caso de que los Jefes de Estado Mayor hagan uso de la habilitación dispuesta en el apartado tercero párrafo d), si el tiempo de servicios exigido se establece en 4 años se aplicará únicamente lo dispuesto en el punto a); en el caso de que se establezca en 5 años se aplicará lo indicado en los puntos a) y b).

Disposición transitoria quinta.—*Tiempo en determinado tipo de destinos.*

1.—El tiempo en determinado tipo de destinos que se exigirá para el ascenso al empleo inmediatamente superior al que se tenga a la entrada en vigor de esta disposición, será el de mando o función establecidos para cada Ejército y Cuerpo Común en los artículos 33, 34, 35 y 36 del Reglamento de Evaluaciones y Ascensos del Personal Militar Profesional, aprobado por el Real Decreto 1064/2001, de 28 de septiembre, si de ello se deriva un beneficio para el interesado.

2.—De la anterior regla se exceptúan los Oficiales que se incorporen a las escalas establecidas en el artículo 25.2 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre procedentes de las Escalas de Oficiales de los Cuerpos Generales, de Infantería de marina y de Especialistas de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, a los que a estos únicos efectos se les aplicarán los tiempos referidos a la Escala Superior de Oficiales que figuran respectivamente en los artículos 33, 34 y 35 anteriormente mencionados.

3.—Hasta el 1 de enero de 2014, fecha a partir de la cual se aplicará lo dispuesto en el apartado quinto.d), para los ascensos a los diferentes empleos de la categoría de Tropa y Marinería no se exigirán condiciones de tiempo en determinado tipo de destinos distintas de las establecidas con anterioridad a la entrada en vigor de esta orden ministerial.

Disposición derogatoria única.—*Derogación normativa.*

1.—Queda derogado el capítulo III del título II del Reglamento de Evaluaciones y Ascensos del Personal Militar Profesional,

aprobado por el Real Decreto 1064/2001, de 28 de septiembre y los artículos 2.2, 3.2 y 4.1 del Reglamento por el que se regulan los ascensos y el acceso a la condición de permanente, para los Militares Profesionales de Tropa y Marinería, aprobado por el Real Decreto 1411/2006, de 1 de diciembre, cuyo rango normativo había sido adecuado a orden ministerial según lo establecido en la disposición transitoria segunda del Real Decreto 168/2009, de 13 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de evaluaciones y ascensos en las Fuerzas Armadas y sobre el acceso a la condición de Militar de Carrera de Militares de Tropa y Marinería.

2.—Quedan derogadas todas las disposiciones de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en esta orden ministerial.

Disposición final única.—*Entrada en vigor.*

La presente orden ministerial entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Ministerio de Defensa».

Madrid, 24 de abril de 2009.

CARME CHACON PIQUERAS

Orden Ministerial 20/2009, de 24 de abril por la que se determina el número máximo de ciclos para que un militar deje de ser evaluado para el ascenso por los sistemas de elección y clasificación.

El artículo 90.4 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, y los artículos 23.4 y 24.4 del Reglamento de evaluaciones y ascensos en las Fuerzas Armadas y sobre el acceso a la condición de militar de carrera de militares de tropa y marinería, aprobado por el Real Decreto 168/2009, de 13 de febrero, determinan que dejarán de ser evaluados para el ascenso por elección o clasificación los militares que lo hayan sido en el número máximo de ciclos que para cada escala y empleo determine el Ministro de Defensa.

En la carrera militar la regulación de los mecanismos de ascensos debe permitir que, por una parte, se pueda responder a las exigencias de la organización militar y, por otra, se configure una perspectiva personal y profesional adecuada que permita potenciar el mérito y la capacidad, de modo que se seleccione a los más aptos en cada circunstancia.

Para determinar el número máximo de ciclos en que un militar puede ser evaluado para el ascenso por los sistemas de elección y clasificación se han considerado estas dos vertientes y se han analizado los factores que tienen influencia en esta materia como son las condiciones para el ascenso y la proyección de carrera del militar.

En su virtud y de acuerdo con el Consejo de Estado,

DISPONGO:

Primero.—*Finalidad y ámbito de aplicación.*

1. Esta orden ministerial tiene por finalidad determinar el número máximo de ciclos para que un militar deje de ser evaluado para el ascenso por los sistemas de elección y clasificación.

2. El cómputo de evaluaciones establecidas en esta disposición estará supeditado a que, en el ciclo correspondiente, se produzca al menos un ascenso al empleo al que obedece la evaluación.

Segundo.—*Ascensos por el sistema de elección.*

Dejarán de ser evaluados para el ascenso por el sistema de elección los militares que lo hayan sido en el número máximo de ciclos que a continuación se indican:

a) Escalas de Oficiales: para el ascenso a General de Brigada, Contralmirante, Coronel y Capitán de Navío el número máximo de ciclos será de tres.

b) Escalas Técnicas de los Cuerpos de Ingenieros del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire y Escala de Oficiales enfermeros del Cuerpo Militar de Sanidad: para el ascenso a Teniente Coronel y Capitán de Fragata el número máximo de ciclos será de tres.

c) Escalas de Suboficiales: para el ascenso a suboficial mayor el número máximo de ciclos será de tres.

d) Escalas de Tropa o de Marinería: para el ascenso a cabo mayor el número máximo de ciclos será de tres.

Tercero.—*Ascensos por el sistema de clasificación.*

Dejarán de ser evaluados para el ascenso por el sistema de clasificación los militares que lo hayan sido en el número máximo de ciclos que a continuación se indican:

a) Escalas de Oficiales:

1.º Para el ascenso a Teniente Coronel y Capitán de Fragata el número máximo de ciclos será de tres.

2.º Para el ascenso a Comandante y Capitán de Corbeta el número máximo de ciclos será de cuatro.

b) Escalas Técnicas de los Cuerpos de Ingenieros del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire y Escala de Oficiales Enfermeros del Cuerpo Militar de Sanidad: para el ascenso a Comandante y Capitán de Corbeta el número máximo de ciclos será de tres.

c) Escalas de Suboficiales:

1.º Para el ascenso a Subteniente el número máximo de ciclos será de tres.

2.º Para el ascenso a Brigada el número máximo de ciclos será de cuatro.

Disposición adicional única.—*Escalas a Extinguir de Oficiales de los Cuerpos Generales, de Infantería de Marina, de Especialistas y Militares de Complemento de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas.*

Los militares pertenecientes a las Escalas a Extinguir de Oficiales de los Cuerpos Generales, de Infantería de Marina, de Especialistas y los Militares de Complemento de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, a los que les sean de aplicación los sistemas de ascenso por clasificación o elección, dejarán de ser evaluados para el ascenso cuando lo hayan sido en el número máximo de tres ciclos.

Disposición transitoria única.—*Sistema de ascenso por elección.*

El número de evaluaciones contabilizadas conforme a lo previsto en el apartado duodécimo, punto 1, párrafo segundo de la Orden Ministerial 84/2002, de 8 de mayo, por la que se establecen las normas para la evaluación y clasificación del personal militar profesional, para el ascenso de un militar a un empleo por el sistema de elección, regulado en el artículo 114 de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, será tenido en consideración a los efectos de lo previsto en esta orden ministerial.

Disposición derogatoria única.—*Derogación normativa.*

Quedan derogadas todas las disposiciones de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en esta orden ministerial.

Disposición final única.—*Entrada en vigor.*

La presente orden ministerial entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Ministerio de Defensa».

Madrid, 24 de abril de 2009.

CARME CHACON PIQUERAS