



Terminado el proceso de evaluaciones para el ascenso a los diferentes empleos y con tiempo suficiente antes de comenzar el período de rendición de los informes personales de calificación (IPEC's), se hace necesario poner en común algunas reflexiones acerca de las disfunciones apreciadas en aquél proceso como consecuencia directa de las desviaciones en las calificaciones vertidas en los IPEC's, las cuales, por conocidas, no deben derivar en su normal aceptación, sino que, por el contrario, motivan que, en calidad de Inspector General del Cuerpo Jurídico Militar, persiga la adopción de las precisas medidas que permitan adecuar los IPEC's a la finalidad a la que sirven y a la realidad de su conformación.

Adjunto a este escrito se remite un breve estudio que pone en clara evidencia las desproporcionadas calificaciones que se otorgan, con carácter general, a los oficiales auditores y, con significación particular, en determinados ámbitos estructurales en los que esas excesivas calificaciones se convierten en la norma habitual en la rendición de IPEC's.

Esta forma de actuar y de valorar las cualidades personales y profesionales de los oficiales auditores informados en modo alguno puede considerarse adecuada a las normas para cumplimentar el IPEC que, como parte del mismo, se contienen en el anexo a la Orden Ministerial 55/2010, de 10 de septiembre, por la que se determina el modelo y las normas reguladoras de los informes personales de calificación, especialmente cuando el alto número de conceptos calificados con una "A" es norma ordinaria en los IPEC's rendidos a los oficiales auditores destinados en un mismo ámbito estructural, pues es difícilmente comprensible que todos esos oficiales auditores valorados en múltiples conceptos del IPEC con la máxima calificación y, por tanto, incluidos en el 10% de los efectivos del Cuerpo Jurídico Militar con el mismo empleo que destacan sobremanera en tal aspecto, hayan coincidido todos en la misma estructura funcional, máxime cuando de darse tal coincidencia el total de calificados de ese empleo sobrepasaría el 10% de efectivos.

Por otra parte, con la finalidad de contener el exceso de calificaciones de "A" en un mismo IPEC, la Instrucción 71/2018, de 12 de noviembre, del Subsecretario de Defensa, por la que se aprueban las puntuaciones que serán de aplicación en los procesos de evaluación en los cuerpos comunes de las Fuerzas Armadas, introdujo la necesidad de emitir un informe adicional al IPEC justificativo de tales calificaciones cuando aquella máxima calificación se otorgara en ocho o más conceptos. No obstante, esta medida se ha tornado inoperante en su doble objetivo de evitar el uso desmedido de la máxima calificación y de revelar de forma palpable al oficial auditor que ciertamente destaca por encima no ya de la media, sino que le sitúa en un grupo selecto (10%) que despuntan notoriamente en determinado concepto a calificar. A la imposibilidad de distinguir entre el oficial auditor claramente sobresaliente de los que en el mismo concepto pueden considerarse normales o incluso notables, ya que la diferencia se centra en una o dos calificaciones con "A", debe unirse la contrastada costumbre de que el referido informe complementario explicativo de las calificaciones de "A" que igualan o superan el número de ocho (8) elementos calificados, no individualice los méritos o cualidades concretas en las que se basa esa máxima calificación, sino que se justifican de forma genérica, con uso de frases estereotipadas o alusiones a circunstancias o



USO OFICIAL

Hoja núm. 2

características en el desempeño de la actividad profesional ordinaria, llegando incluso a emitir idéntico informe variando exclusivamente el nombre del oficial informado.

La importancia e incidencia de los IPEC's en las evaluaciones para el ascenso es capital pues, a diferencia de otros elementos de la trayectoria profesional de clara valoración objetiva, el IPEC se constituye en el único y básico documento con el que apreciar la realidad del calificado en el desempeño de sus cometidos y en la auténtica valoración del trabajo realizado, de tal manera que es el instrumento dispuesto para que las Juntas puedan constatar que el elenco de méritos y capacidades de un evaluado tiene su lógica correspondencia en la valoración que de su trabajo se vuelca en el IPEC.

Contrariamente, el otorgamiento de calificaciones excesivamente altas conlleva dos lecturas. De un lado, cuando esas máximas calificaciones se conceden de forma generalizada en algunas estructuras funcionales se provoca que oficiales auditores sin una trayectoria profesional destacada y probada por la valoración alcanzada en otros grupos y elementos de la evaluación sean catapultados en el ordenamiento final por delante de otros que con mayores méritos profesionales objetivos aportan IPEC's acomodados a los parámetros mínimos de la Instrucción 71/2018. Por otro lado, igualmente se viene advirtiendo el supuesto contrario, esto es, casos en los que el evaluado presenta un importante bagaje de méritos objetivos en la evaluación, mientras que el conocimiento que se tiene de su profesionalidad; solvencia en la prestación de servicios propios del destino; disponibilidad; capacidad para asumir mayores responsabilidades; entidad y complejidad de los destinos ocupados ... no se corresponde con aquellos, todo lo cual solo se proyecta en el IPEC con el otorgamiento de dos o tres máximas calificaciones menos que al resto de oficiales informados, impidiendo, en fin, que el IPEC ciertamente produzca el efecto corrector que de él se demanda.

Estas reflexiones que se han puesto sucintamente de manifiesto precisan de unas medidas que permitan adecuar la rendición de IPEC's a su auténtica finalidad y ofrezcan a las Juntas de evaluación un documento fidedigno en el que poder basar motivadamente sus propuestas de ordenamiento en función de una real valoración de los méritos y capacidades de los evaluados en consonancia con los requerimientos del empleo al que se asciende, todo lo cual se traduce en la llamada a la responsabilidad de los calificadoros en la elaboración de los IPEC's y en las recomendaciones que como anexo se unen a este escrito.

Madrid, a 17 de octubre de 2023

EL ASESOR JURIDICO GENERAL DE LA DEFENSA  
GENERAL CONSEJERO TOGADO



  
Antonio Afonso Rodríguez

USO OFICIAL

SUBSECRETARÍA  
DE DEFENSA

ASESORÍA  
JURÍDICA  
GENERAL