

A. Antecedentes

AUGC ya presentó en su día, 22/09/2013, una propuesta de modificación del IPECGUCI, a través de los canales oficiales: “PROPUESTA/SUGERENCIA AL CONSEJO DE LA GUARDIA CIVIL”, en la que solicitaba la modificación de “... la normativa que regula el IPECGUCI garantizando una total transparencia e imparcialidad en la calificación, mediante la creación de una Junta de evaluación y la posibilidad de presentar alegaciones antes de que se efectúe la evaluación definitiva”.

AUGC reconoce el esfuerzo realizado por la Subdirección de Personal, en aras a reformar una normativa que mejore los principios de simplificación, transparencia y objetividad en el procedimiento del Informe Personal del profesional del Cuerpo, máxime cuando todos somos conscientes de las grandes repercusiones que ha introducido este informe, al constituirse en una parte importante en la provisión de destinos, en su modalidad de concurso de méritos.

No obstante AUGC cree que es mejorable en algunos aspectos, para lo que se ha tomado como marco de referencia normativa para realizar las presentes alegaciones las principales normas jurídicas existentes en España: 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 de los miembros de las Fuerzas Armadas, así como la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público

B. Alegaciones

1) Calificador frente a juntas de calificación

En la citada Orden del Ministerio de Defensa 55/2010 se crea el órgano colegiado de la **junta de calificación** que “... estarán formadas por tres militares, entre los que figurará el superior jerárquico del calificado, que será el responsable de la coordinación de sus actuaciones”.

La creación de un órgano colegiado en el proceso de evaluación AUGC entiende que es una decisión acertada que en su día valoró el Ministerio de Defensa como la fórmula más adecuada para minimizar la subjetividad intrínseca que informa un procedimiento evaluador en el que las calificaciones de aptitudes y actitudes no pueden ser mensurables objetivamente y por lo tanto conllevan una importante dosis de discrecionalidad.

Esas juntas de calificación en las F.A.S. consiguen además una cierta proporcionalidad en cuestiones de género, pues como en su propia definición se recoge “... siempre que las circunstancias lo permitan, se adecuarán a la aplicación equilibrada del criterio de género”.

Por ello AUGC propone que se pase de la figura unipersonal del calificador a otra de un órgano colegiado similar al de las juntas de calificación existentes en las FAS teniendo en cuenta una composición equilibrada de presencia de mujeres y hombres.

2) Valoraciones cercanas de cara a la calificación

En el artículo 6.1 se establece que el empleo de sargento es el mínimo para ejercer la figura de calificador.

En tanto que en muchas unidades de Guardia Civil, sobre todo en unidades territoriales de especialistas de pequeño tamaño no se cuenta con ese empleo al frente de la unidad y, dado a sí mismo, que el trabajo realizado por los componentes de la misma es altamente especializado y que, en algunos de los aspectos a calificar, requiere un conocimiento general de la especialidad y particular de esa especialidad

en ese ámbito territorial, AUGC considera que, aunque no alcance el empleo de sargento, ese jefe natural directo debería participar en el proceso evaluador.

Si bien es cierto que el calificador podría recabar informes del mismo en cualquier momento, también lo es que estos informes ni vinculan en modo alguno al calificador, ni tan siquiera es posible que en el proceso de evaluación haya una constancia de los mismos, AUGC considera que se pierden la transparencia y objetividad del proceso de evaluación.

Por ello AUGC propone que los informes de esos superiores que no alcanzan el empleo de sargento, pero que han de asesorar a los calificadores queden recogidos por escrito en el expediente de evaluación

3) Razonamiento de las calificaciones

En el punto 4 del artículo 9, sobre normas de cumplimentación del informe, se recoge que el calificador deberá justificar las razones que le llevan a puntuar con las calificaciones que ha otorgado, refiriéndose a las calificaciones “excelente” o “muy deficiente”, pudiendo hacerlo con carácter voluntario en el caso de que las calificaciones fueran otras.

Por otra parte en el artículo 10, punto 2 el calificador dará a conocer el contenido de las calificaciones provisionales, así como las orientaciones que el calificador considere oportunas, de acuerdo con lo previsto en el punto 7 del artículo 9.

Por ello AUGC propone que todas las calificaciones se justifiquen obligatoriamente, en aras de contribuir a la objetividad, transparencia y eficacia del procedimiento calificador, aunque sea en detrimento de cierta pérdida de sencillez (desde el punto de vista del calificador), pues la justificación de las calificaciones serviría de recordatorio al calificador de las razones por las que se calificó de una u otra forma y, además, le serviría de guion a la entrevista de orientación prevista en el artículo 9.7.

4) Calificación final

En el artículo 11.1.b se establece que las modificaciones introducidas por el calificador jerárquico no supondrán en ningún caso una diferencia superior a 2 puntos.

Teniendo en cuenta que esa diferencia entre calificación provisional y definitiva puede suponer un cambio entre un 20 % hasta un 70 % en la calificación, AUGC considera que ese cambio que puede introducir el superior jerárquico puede ser excesivamente discrecional.

Por ello AUGC propone que se introduzcan mecanismos similares a lo establecido en las FAS que en su artículo 9.4 de la Orden Ministerial 55/2010, introduce una ponderación para que no pueda existir una discrepancia tan grande entre las calificaciones provisionales y definitivas. Y por otro lado prevé la solicitud de “... informes a otros militares de superior empleo o, en el caso de igual empleo, mayor antigüedad que el calificado y que hayan tenido relación profesional con él, cuantos informes estime oportunos dirigidos a esclarecer la actuación profesional del calificado. Dichos informes se unirán al IPEC y podrán ser tenidos en cuenta por las correspondientes juntas de evaluación” (artículo 9.5).

5) Sobre la figura del calificador.

En el artículo 6 no queda suficientemente claro lo que sucede con la figura de un posible calificador que ocupe un puesto de trabajo ajeno a la estructura organizativa de la Guardia Civil.

La Subdirección de Personal en el grupo de trabajo puso de manifiesto que en la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público prevé la evaluación del desempeño, pero no existe un informe de valoración de la AGE. Lo que en la práctica supone que el personal civil no está familiarizado con el espíritu, los fines y las repercusiones del IPECGUCI del Cuerpo.

Por ello AUGC propone que se excluya explícitamente a los funcionarios civiles de su posible función calificadora, a pesar de que puedan realizar labores de asesoramiento similares a las que se señalaban en el punto 3, razonamiento de las calificaciones.

En se mismo artículo se prevé que el calificador será con carácter general el Jefe directo del calificado. Desde AUGC entendemos que ha de ser preceptivo que siempre sea el Jefe directo del calificado el que desarrolle y se responsabilice de la evaluación del rendimiento profesional y de la capacidad de sus competencias personales independientemente de su empleo.

Por ello AUGC propone que el calificador siempre sea el Jefe Directo del calificado.

6) Razonamiento de la existencia de la figura de la recusación del calificador.

El proceso debe quedar garantizado desde sus mismos comienzos y la figura de la recusación del calificador debe quedar recogida de forma explícita en dicha norma.

Por ello AUGC propone que se articule la figura de la recusación del calificador mediante la formulación de argumentos razonados por parte del calificado.