

EL TRIBUNAL SUPREMO FIJA LOS CRITERIOS QUE DEBEN REGIR LOS PROCESOS DE ELABORACIÓN DE LOS INFORMES PERSONALES DE CALIFICACIÓN, IPEC.

La Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Supremo ha fijado los criterios en virtud de los cuales ha de regirse el proceso de elaboración de los Informes Personales de Calificación, IPEC. Lo ha hecho en sentencia dictada como consecuencia de recurso de casación interpuesto por la **ASOCIACIÓN UNIFICADA DE MILITARES ESPAÑOLES**. El Tribunal Supremo señala lo que a continuación reproducimos de manera literal:

1

“Lo primero a subrayar es la **necesaria distinción** que ha de hacerse entre lo que son **criterios abstractos de valoración** y lo que será la **individualización de esos criterios en la trayectoria singular de personas concretas**.

Esos **criterios indican en términos generales las cualidades que el ordenamiento jurídico delimita como especialmente meritorias en el personal militar y decisivas para su progreso y promoción dentro de su carrera profesional**; y, son esos *"conceptos predeterminados que permitan apreciar las cualidades, méritos, aptitudes, competencia y forma de actuación profesional del militar"* a los que el artículo 81 de la Ley 39/2007 circunscribe la valoración objetiva que habrá de plasmar el *"informe personal"* .

Mientras que la aplicación individualizada de esos abstractos criterios normativos de valoración profesional lo que conlleva y exige es lo siguiente: describir, mediante datos y hechos objetivos, las singulares conductas profesionales y elementos de formación que hayan sido apreciados en la persona que sea objeto de valoración como base

para apreciar en ella aquellos criterios abstractos normativamente preestablecidos.

Y las conclusiones que se derivan de la anterior diferenciación son éstas:

1) El modelo de Informe Personal de Calificación (IPEC) aprobado por la Orden 55/2010 que figura en su anexo permite constatar, en su apartado 2 "Calificación" , cuáles son los **conceptos o elementos** predeterminados que, según lo establecido en su artículo 2 e), han de utilizarse para valorar las cualidades, el desempeño profesional y potencialidades del calificado; y, dentro de cada uno de esos conceptos, se enumeran las **clases de conductas y elementos personales** que habrán de ser ponderados para apreciar dichos conceptos.

2) Esos conceptos, por un lado, no son arbitrarios ni ilógicos, pues están referidos, en términos abstractos, a cualidades que no pueden considerarse contrarias a lo que recaba el buen funcionamiento de la Fuerzas Armadas; y, por otro, tienen como fin asegurar que la valoración que ha de efectuar el informe personal se ha de ajustar a unos parámetros cualitativos preestablecidos y que son iguales para todos los militares comprendidos dentro del ámbito de aplicación de la Orden.

3) Es en la individual valoración que plasme cada IPEC donde deberá cumplirse debidamente con el mandato de objetividad, que tendrá lugar cuando ese IPC motive la puntuación aplicada a cada concepto mediante la consignación de estos elementos: (a) los criterios que el órgano calificador haya establecido para diferenciar en cada uno de esos conceptos sus distintos tramos de puntuación; y (b) la expresión de los datos objetivos constatados en la persona valorada en cada concepto como soporte de la concreta puntuación otorgada.

2

Y el afectado podrá combatir el IPEC cuando este carezca de la motivación que le es exigible para demostrar que la valoración que contiene responde a esa pauta de objetividad que le es inexcusable".-

De todo lo anterior se desprende con carácter general de los IPEC que se han venido realizando durante estos últimos años no se adecuan a los criterios señalados en la doctrina del Tribunal Supremo. De todo lo anterior se deriva que son contrarios a lo previsto en el **artículo 81 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, ya que en su aplicación individualizada de esos abstractos criterios**

normativos de valoración profesional no se ha cumplido con la exigencia de “describir, mediante datos y hechos objetivos, las singulares conductas profesionales y elementos de formación que hayan sido apreciados en la persona que sea objeto de valoración como base para apreciar en ella aquellos criterios abstractos normativamente preestablecidos”.

Tampoco en los IPEC realizados hasta la fecha se ha cumplido con la exigencia de “motivación de la puntuación aplicada a cada concepto mediante la consignación de estos elementos: (a) los criterios que el órgano calificador haya establecido para diferenciar en cada uno de esos conceptos sus distintos tramos de puntuación; y (b) la expresión de los datos objetivos constatados en la persona valorada en cada concepto como soporte de la concreta puntuación otorgada”.-

Es decir, no responden a la “PAUTA DE OBJETIVIDAD QUE RESULTA INEXCUSABLE”. De ello se derivan dos consecuencias:

1.- La posibilidad de instar la nulidad de los IPEC, de manera individual, a tenor del modelo de instancia que se facilitará a todos los afiliados de AUME que los deseen. **Dicho en otros términos, quienes se hayan sentido perjudicados por los IPEC de los años anteriores pueden solicitar su anulación para que no les sean tenidos en consideración.**-

2.- La **obligatoriedad de modificar y adaptar los procesos de elaboración de los próximos IPEC, los primeros los correspondientes al 2015, a las exigencias de la doctrina del Tribunal Supremo.** En este sentido, AUME está preparando una serie de iniciativas para que los órganos de la Administración Militar competentes procedan a cursar las instrucciones oportunas para dar cumplimiento general, uniforme y unívoco a estos

critérios para todos y cada uno de los miembros de las Fuerzas Armadas, sin distinción de ejército de pertenencia o cuerpo común.-

Madrid, 19 de diciembre de 2014.

AUME INFORMA