

# La provisión de destinos, pieza clave de la política de personal

GUSTAVO J. BARBA ROMAN  
Capitán de Aviación

*«El que quiere de esta vida todas las cosas a su gusto, tendrá muchos disgustos»  
Quevedo*

## INTRODUCCION

**L**A afirmación que encabeza el presente artículo, como algunas otras que configuran el cuerpo del mismo, no son obra del autor sino que proceden del titulado «Política de Personal» firmado por el teniente general Tojeiro, y publicado en la Revista Aeronáutica de septiembre de 1993.

Sin duda alguna, es a través de la provisión de destinos como se consigue situar al personal adecuado en el lugar oportuno, y por otra parte posibilita la realización personal y profesional de los miembros de nuestra organización, todo ello encaminado al cumplimiento de la misión institucional del Ejército del Aire.

Este planteamiento refleja los distintos puntos de vista sobre la materia en cuestión, el de cada uno de los miembros subordinados a la organización, en la cual buscan satisfacer su espíritu y vocación, y por otra parte la del mando velando por el cumplimiento de las misiones asignadas. Sin embargo, dichos puntos de vista no pueden ser opuestos, o ni tan siquiera divergentes, ya que de lo contrario no se podrían garantizar los objetivos de nuestra organización; todo ello exige que el mando «inculque una disciplina basada en el convencimiento» (art. 87 RR.OO. FF.AA.).

## CORAZONES Y MENTES

El JEMA, cuando estableció la directiva 1/90, fijó en el objetivo 5 unas líneas preferentes de actuación en lo referente a la política de personal, que ineludiblemente se relacionan con la

provisión de destinos, y entre las que destacan:

- Clarificar la información sobre política de personal para evitar malos entendidos.
- Estudiar la problemática del ascenso a comandante en la escala superior del Cuerpo General.
- Contribuir al desarrollo de la Ley 17/89.
- Adoptar medidas para mantener alta la moral del personal.

La necesidad de aplicación de estos criterios quedó plenamente justificada durante el primer semestre de 1991. Una vez que fueron valorados los resultados obtenidos en el cuestionario realizado a las tres cuartas partes del personal militar de carrera, en relación con la adjudicación de cursos y destinos por parte del mando.

Es así, que entre los objetivos de las líneas preferentes de actuación citadas se encuentra «el convencimiento del personal». Ya que sin lugar a dudas, hoy en día, se encuentra fuera de lugar aquella política que aplicaba Oliver Cromwell cuando manifestaba que «el Estado, al escoger sus servidores, no se interesa por sus opiniones, basta con que le sirvan fielmente».

Esta insatisfacción se podría extrapolar a cualquier otra organización; en efecto:

- Los puestos más deseados, lógicamente son una minoría dentro de la «Pirámide» que la configura.
- La triplicidad de caracteres que toda persona tiene, el que exhibe, el que tiene y el que cree que tiene.
- Las tres causas de discordia propias a la naturaleza humana: la competencia, la desconfianza y la gloria.

Sin embargo, esta aparente normalidad no debería asumirse como tal, ya que el Ejército del Aire tiene unos fines muy distintos a los de cualquier otra organización, y requieren la lealtad y confianza de todos sus miembros.

A fin de buscar una solución a la situación planteada, y siendo imposible la consideración individualizada de cada uno de los miembros de la organización, el mando estableció cuatro necesidades básicas colectivas del personal: seguridad, consideración, oportunidad e incorporación.

Hasta 1993 se ha venido desarrollando una política de provisión de destinos basada en la consecución de estas cuatro necesidades dentro de la base legal de la OM 47/86, a la espera del desarrollo de las correspondientes normas que establecía la Ley 17/89. Las circunstancias que han rodeado esta política la han dificultado, ya que el desarrollo de la misma Ley 17/89 ha llevado consigo la emisión de múltiples disposiciones, cuyas aplicaciones han reorganizado desde la estructura básica del Ejército del Aire hasta los cuerpos y escalas que lo articulan. Por otra parte, no se debe olvidar la situación planteada por el abandono del Ejército de muchos profesionales especializados, que llegaron a condicionar el grado de operatividad de algunas unidades. Todo ello, no ha permitido aplicar sistemáticamente «las líneas de actuación preferente», ya que había que garantizar en última instancia «unas necesidades del servicio» que las circunstancias antes expuestas no permitieron prever y programar adecuadamente.

## LA INSTITUCIONALIZACION DE UNAS LINEAS DE ACTUACION

Hoy en día, la disponibilidad de personal adecuado ha mejorado mucho en relación a la que existía en 1990, como consecuencia de la aplicación de la Directiva 1/90. Se adoptaron toda una serie de medidas con la intención de cubrir la «plantilla de destinos» con el mínimo trastorno para el personal, tales como reducir los destinos de libre designación, considerar indistintas las vacantes de teniente y capitán en las unidades de Fuerzas Aéreas, etc.

Es en esta situación en la que se ha llegado a la publicación de la OM 120/93, por la que se aprueban «Las normas de clasificación y provisión de destinos del personal militar profesional».

La novedad e importancia de las nuevas normas, radica en que por primera vez se establece una norma genérica, única y mancomunada para los militares profesionales de las Fuerzas Armadas en materia de destinos, con las especificaciones necesarias de cada Ejército y de los Cuerpos Comunes. Entre las novedades que incluye esta disposición, se encuentran el tiempo mínimo, y en su caso, el máximo de permanencia en los destinos, así como los procedimientos de asignación en ausencia de peticionarios atendiendo a las características de la vacante y a los historiales militares.

Estas normas, afectan muy directamente a todos los miembros de las Fuerzas Armadas, estableciendo deberes y derechos en la materia. Es al menos egoístamente, que todo el personal subordinado a ellas las debe conocer, ya que si bien, tal y como expresaba el duque de Rochefoucauld «Todos tenemos fuerzas suficientes para soportar los males ajenos», estas suelen ser escasas para los propios.

Adentrándose en el espíritu de estas normas, se ve que dentro del marco establecido por los artículos 213 y 216 de las RR.OO. para las Fuerzas Armadas, regulan y tipifican todos los supuestos en la materia, permitiendo garantizar por una parte el cumplimiento de las misiones de las Fuerzas Armadas, y por otra la reali-

zación profesional de sus miembros. Asimismo, su aplicación llevará consigo un amplio y exhaustivo trabajo de previsión y programación en el área, tal que reduzca las «necesidades del servicio no previstas» a un mínimo, y que solo el ministro de Defensa puede ejercer a través del art. 78 de la Ley 17/89.

### UN NUEVO HORIZONTE

*«La interpretación de la Ley, casi siempre conduce a su alteración»*

Voltaire

Y para que estas normas no se alteren, se debe obrar ajustándose a lo estipulado, y si fuera oportuno desarrollar las disposiciones adecuadas para satisfacer las necesidades específicas que se planteen en los supuestos que las mismas normas permiten, pero que en ningún caso las desvirtúen.

El cumplimiento del art. 130 de las RR.OO. para el Ejército del Aire, pasa necesariamente por la firmeza en los criterios de provisión de destinos, con la utilización del individuo conforme a las actitudes que posee, y a la existencia de una perspectiva clara de futuro profesional en el que pueda intervenir la propia voluntad del interesado. Todo ello, exige una claridad y oportunidad que sólo se puede alcanzar a través de:

- *La publicación del reglamento o normativa de especialidades en el Ejército del Aire.*

- *La publicación y difusión de la plantilla de destinos del Ejército del Aire (OM 120/93 art. 2.b y 4), en vigor al inicio del ciclo de evaluación 1994-95 (OM 120/93 disposición transitoria primera), y éste en principio comenzaría el 1 de julio de 1994 (RD 1622/90 art. 12). En ella, tienen que venir relacionados todos los puestos de la plantilla orgánica que se deberían cubrir durante su vigencia y, asimismo, los requisitos necesarios tipificándose el Cuerpo y Escala correspondiente, y estableciéndose si pueden ser ocupadas o no por militares de empleo, excepto en el caso de los que correspondan a la escala superior del Cuerpo General del Aire, a la cuál nunca pueden complementar debido a las limitaciones inherentes a su condición.*

- *La publicación de todas aquellas vacantes que así lo exigen necesaria-*

*mente las presentes normas; y que son todas con excepción de las que se asignen al personal de nuevo ingreso en la Escala, y a los destinos clasificados por su asignación de «libre designación».*

- *El cese en los destinos; de acuerdo con los diez supuestos tasados en el art. 50, especialmente los referentes al tiempo máximo de permanencia, por ascenso y por cumplimiento de tiempo de mando o función. Así, no se dará lugar a las confirmaciones en los destinos sin publicarse las vacantes, ni al mantenimiento en un puesto de una persona por encima del tiempo establecido si no es a través de la autoridad del ministro de Defensa, ni tampoco al cumplimiento del tiempo de mando sino figuran como tal aquellos destinos en la plantilla orgánica (Resolución 40/1994 BOD núm. 72).*

- *La asignación de destinos; de acuerdo con la prelación establecida en el capítulo quinto, y por otra parte, tener muy en cuenta el art. 38, ya que en lo relativo al tiempo mínimo establecido para un destino determinado a través de la «plantilla de destinos», no se podrá asignar a quien no se le prevea que vaya a cumplirlo, matizando de esta manera la prelación relativa a la antigüedad en el empleo, sin correr el peligro de desvirtuarla utilizando cualquier otro criterio para exigir un rendimiento en el puesto en cuestión.*

En lo relativo a los destinos de profesorado en centros docentes militares, la O.M. 98, 1994 de 10 de octubre (B.O.D. núm. 204) establece que se seleccionarán de acuerdo con los sistemas de concurso de méritos o de libre designación. En la publicación de estas vacantes, deberá reflejarse explícitamente:

- La cualificación y preparación acreditadas por la titulación necesaria para impartir las materias objeto de docencia.

- La experiencia profesional adquirida en los destinos en que sean de aplicación las enseñanzas impartidas.

Estableciéndose asimismo:

- Tiempo mínimo de permanencia para los profesores destinados con carácter forzoso de dos años (voluntarios tres años).

- Tiempo máximo de permanencia

de 7 años, pudiendo prorrogarse extraordinariamente en dos años más.

## EL TURNO ESPECIAL

A través del art. 47 de la OM 120/93 se prevé la posibilidad de establecer un turno especial, para aquellos destinos que las necesidades del servicio hagan necesario mantener cubiertos y no tengan suficiente personal peticionario voluntario, anente o disponible; estos destinos así figurarán en la «plantilla de destinos». De esta manera, se garantizaría de forma justa un turno que dispondría que el que haya si-

en el mercado laboral, y con un peso muy específico contribuye decisivamente a la economía familiar. No hay que olvidar que refiriéndonos al cuestionario aludido al principio de este artículo, el 98% del personal consideró que con una sola fuente de ingresos resultaría imposible hacer frente a la compra en propiedad de una vivienda, y ello ahora es una de las prioridades personales de todos los militares desde el establecimiento de las «viviendas logísticas». Por otra parte, se disminuiría ese «estrés» que produce la separación familiar prolongada e indefinida (principalmente ocasionadas por

no sólo por la realización personal sino también profesional, ya que permiten acceder a distintos cursos de especialización y actividades muy diversas que desde otros resulta imposible. Esta experiencia así adquirida, es valorada a través de la libre designación, concurso de méritos o requisitos establecidos, y nuevamente posibilita acceder a otros puestos de mayor responsabilidad que estimulan las aspiraciones profesionales.

Todo lo anterior, coincide con las unidades más operativas, especializadas y de primera línea, y que normalmente están dotadas del material más sofisticado y moderno que permite realizar las misiones de «mayor riesgo y fatiga», y por tanto son las más solicitadas entre los militares de carrera (art. 31 y 48 de las RR.OO. de las Fuerzas Armadas).

## CONCLUSIONES

«La motivación», es la base en la que se asienta el cumplimiento de la misión del Ejército del Aire, tanto en cuanto ésta refleja la diferencia entre lo que una persona puede hacer y lo que realmente hará, impulsándole a comportarse de una manera determinada. Siendo a través de la aplicación de disposiciones como las actuales «normas» de provisión de destinos, en las que no se ignora ni impide el desarrollo de las aspiraciones profesionales y familiares del personal, como se consigue potenciarla.

Habría que reflexionar como el espíritu de estas «normas» pretende lograr ser equitativo con todo el personal, considerando que no existen «imprescindibles a perpetuidad» «recordando a Clemenceau cuando decía que «todos los cementerios del mundo están llenos de gente que se creían imprescindibles». Sin embargo, y a pesar de todo, como militares no se debe olvidar el art. 36 de las RR.OO. para las Fuerzas Armadas, por el que «se debe subordinar la honrada ambición a la íntima satisfacción del deber cumplido», pero no entendiendo «el deber por lo que se espera que hagan los demás» (O. Wilde), «Sino por aquel, que caracteriza al hombre justo y honrado, que mide sus derechos con la regla de sus deberes» (J. B. Lacordaire). ■



«La motivación», es la base en la que se asienta el cumplimiento de la misión del Ejército del Aire.

do destinado una vez con carácter forzoso, no vuelva a serlo otra vez en el mismo empleo de acuerdo con las necesidades planteadas. Por otra parte, el cumplimiento de esas necesidades del servicio no perjudicaría al que las cubra, al permitirle acceder una vez finalizado el tiempo de permanencia a las vacantes que hubiera podido solicitar desde el anterior destino, o bien reincorporarse al mismo.

Sin lugar a dudas, la aplicación de este artículo llevaría consigo una «estabilidad familiar, social y económica» deseable, ya que las responsabilidades familiares llegan a ser un factor crítico en los cambios de destino. Hoy en día, la mujer se encuentra integrada

problemas de vivienda y la necesaria actividad laboral de ambos cónyuges), y que tan negativamente influye en todas las aéreas de trabajo.

La aplicación generalizada de este procedimiento es complicada, pero como dijera Séneca «muchas cosas no nos atrevemos a emprenderlas, no porque sean difíciles, sino que son difíciles porque no nos atrevemos a emprenderlas». Así, supondría un reparto más justo y equitativo de los sacrificios que suponen las «necesidades del servicio», y que solo afectarían durante un tiempo limitado pero nunca definitivamente.

También, cabe resaltar la importancia que tienen determinados destinos,