

## 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 considerarse 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 transcurrido 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 ido-

neidad 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 las 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:

$$N_n = 10 + \{(NE - N_{min}) * 10 / (N_{max} - N_{min})\}$$

N<sub>n</sub>= Nota normalizada

NE= Nota del evaluado

N<sub>min</sub>= Nota mínima obtenida entre los evaluados

N<sub>max</sub>= 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