

Del Régimen General del Militar de Carrera

JOSE ANTONIO CERVERA MADRIGAL
Coronel de Aviación

Si en los primeros títulos de la Ley 17/1989 se define el marco en el que se desarrollará la función militar y, en el Título V de la misma se establecen las disposiciones básicas a las que se ajustará el régimen general del militar de carrera, en el desarrollo de su actividad profesional, desde que adquiere la condición de militar de carrera, tras superar el plan de estudios de un centro docente militar de formación e ingresar en la Escala correspondiente, hasta que pierda la citada condición o cese en la relación de servicios profesionales en la función militar en virtud de retiro, por cualquiera de las circunstancias que determina la propia Ley.

El conjunto de las mencionadas disposiciones básicas, que trataremos de exponer y, en su caso, comentar o comparar con la situación actual, requiere un amplio desarrollo reglamentario que ha de llevarse a cabo de forma que permita la plena aplicación de las mismas antes del primero de enero de 1994.

DE LA COMPETENCIA Y ACTUACION PROFESIONAL DEL MILITAR DE CARRERA

Para que todo militar de carrera pueda ser evaluado adecuadamente sobre su competencia y forma de actuación profesional ante un posible destino, ascenso o para apreciar su idoneidad para el desempeño de cualquier cometido específico, el órgano de decisión debe disponer de información sobre: los hechos y circunstancias de su carrera desde su ingreso en las Fuerzas Armadas, las calificaciones de los jefes directos que haya tenido, los estudios realizados y resultados obtenidos, tanto en centros docentes militares como civiles, y la evolución y estado actual de su aptitud psicofísica. Toda esa información, que constituye el his-

torial militar del individuo, estará contenida en los cuatro documentos siguientes:

— *Hoja de Servicios*: Documento objetivo en el que se exponen los hechos y circunstancias de la carrera de cada militar desde su ingreso en las Fuerzas Armadas.

— *Colección de informes personales*: Conjunto de calificaciones subjetivas realizadas por los jefes directos del interesado.

— *Expediente Académico*: Conjunto de las calificaciones académicas, certificaciones y acreditaciones de los títulos obtenidos y estudios realizados.

— *Expediente de aptitud psicofísica*: Conjunto de los resultados de los reconocimientos médicos y pruebas físicas que haya realizado de acuerdo con la normativa vigente.

De los cuatro documentos, el que representa el mayor cambio para el Ejército del Aire es el relativo a los informes personales, pues aparte de hacerse extensivo a todos los militares de carrera, cualquiera que sea su empleo, supone la desaparición de la calificación anual por Junta, tal como está en el vigente sistema de Informes Personales Anuales, volviendo, como en el anterior sistema de Informes Confidenciales Individuales, a unas calificaciones realizadas exclusivamente por los jefes directos, únicos responsables de las mismas y a las que su superior jerárquico podrá hacer las observaciones que estime oportunas.

DESTINOS

El militar de carrera, para prestar sus servicios profesionales, podrá ocupar destinos en las unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa y, en el caso de que se trate de puestos orgánicos relacionados específicamente con la defensa, en la Presidencia del Gobierno

o en otros departamentos ministeriales. Asimismo, tendrá consideración de destino la participación en misiones para mantener la paz y seguridad internacionales.

Los destinos, según su forma de asignación, se clasifican en:

— *De libre designación*: Son aquellos para los que se precisan condiciones personales de idoneidad que valora la autoridad facultada para concederlos.

— *De concurso de méritos*: Son aquellos que se asignan evaluando los méritos que se posean en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto.

— *De provisión por antigüedad*: Son aquellos que se asignan por el orden de escalafón de los interesados que cumplen los requisitos exigidos para el puesto.

Las vacantes de destinos se publicarán en el Boletín Oficial del Ministerio de Defensa, haciendo constar las características del mismo y los requisitos que se exijan para su ocupación; sin embargo, los destinos de libre designación podrán otorgarse sin publicación previa.

Las normas generales de clasificación y provisión de destinos, con la fijación de los tiempos de permanencia y los procedimientos de asignación, en ausencia de peticionarios, serán determinadas por el Ministro de Defensa.

En el cuadro "1" figuran los destinos que pueden ser de cada uno de los tres tipos de asignación, así como la autoridad a quien corresponde la concesión o cese en los mismos. Este último acto administrativo, que incluso podrá ser propuesto a la autoridad que confirió el destino por el Jefe de la Unidad, si estima falta de idoneidad para el ejercicio de los cometidos de un subordinado, requerirá la audiencia del interesado, si está en un destino de concurso de méritos o de provisión por antigüedad.

Cuadro 1

Destinos de	Forma de asignación	Concesión y cese
Oficial General	Libre Designación	Consejo de Ministros o MINISDEF
Coronel	Libre Designación	MINISDEF
	Concurso de Méritos	SUBDEF o JEMA
Restantes empleos	Libre Designación	MINISDEF
	Concurso de Méritos	SUBDEF o JEMA
	Antigüedad	SUBDEF o JEMA

Con independencia de todo lo anterior, el Ministro de Defensa podrá destinar, acordar el cese en un destino o denegar su adjudicación, cuando las necesidades del servicio lo aconsejen.

Del contenido del cuadro citado conviene aclarar que la asignación de destinos de concurso de méritos o de provisión por antigüedad corresponde al Jefe de Estado Mayor únicamente en el ámbito de su Ejército, y al Subsecretario de Defensa en los demás casos. En cuanto a los destinos de libre designación, se ve que la asignación corresponderá siempre al Ministro de Defensa, perdiendo esa competencia los Jefes de Estado Mayor en todos los casos en que la poseen actualmente.

Una de las cosas que diferencian fundamentalmente la función militar del resto de la función pública es precisamente la movilidad del personal que la ejerce, como consecuencia de los cambios de destino que necesariamente tiene que efectuar a lo largo de su carrera. Sin embargo, esa peculiaridad del profesional militar no está contemplada en la vigente normativa sobre indemnizaciones por traslado, o residencia eventual, común para todos los funcionarios de la Administración de Estado, civiles y militares.

La elaboración de las futuras normas generales sobre clasificación y provisión de destinos, puede ser una ocasión propicia para solucionar el problema que ese tratamiento común, ante planteamientos profe-

sionales diferentes, ocasiona en la actualidad. Para ello, se podría volver a considerar como forzoso, a efectos de indemnización por traslado, todo destino que sea asignado por un sistema que requiera una selección o elección; así como conceder indemnización de residencia eventual, en la cuantía que se fije, al que sea destinado por tiempo limitado para ejercer el mando, u otras circunstancias que determinen si su residencia familiar, en el momento de ser destinado, está en distinta área geográfica y en tanto se mantenga la misma, o cualquier otra solución adecuada.

ASCENSOS Y EVALUACIONES

Durante la fase de elaboración de la Ley, se ha escrito mucho sobre la innovación que representaba el régimen de ascensos que en ella se establece para los militares de carrera; sin embargo, dicho régimen es parecido al regulado por la Ley 51/1969 para el Ejército del Aire, que ya permite la promoción a empleos superiores de algunos Jefes, aunque no les corresponda por antigüedad, y la verdadera novedad es que, a partir del próximo 1 de enero, la misma normativa será de aplicación a todas las Escalas.

En el futuro, para que un militar de carrera obtenga el ascenso al empleo superior inmediato, tendrán que ocurrir las dos circunstancias siguientes:

— Existencia de vacante en el empleo y Escala correspondiente. Se darán al ascenso las vacantes que se produzcan en los distintos empleos por cada ascenso, ingreso en otra Escala Militar, pase a determinadas situaciones administrativas, pérdida de la condición de militar de carrera o fallecimiento.

— Reunión de las condiciones establecidas para el ascenso. Será preceptivo tener cumplido el tiempo de servicios efectivos en el empleo y el tiempo de mando o de desempeño de determinadas funciones propias de cada Escala o empleo que reglamentariamente se determinen, así como haber sido evaluado y considerado apto para el ascenso. Además, para el ascenso a algunos empleos, será preceptivo haber realizado cursos específicos de capacitación.

La designación individual de quién va a ascender en cada una de las vacantes, puede hacerse por orden de escalafón, orden de clasificación derivada de evaluación o elección directa; en función del método utilizado se establecen los tres sistemas siguientes:

a) *Antigüedad*. En el sistema de antigüedad los ascensos se producen siempre por orden de escalafón.

b) *Selección*. En el sistema por selección un porcentaje de los ascensos, que fijará el Ministro de Defensa a propuesta del Jefe de Estado Mayor, para cada Escala y empleo, se producirá por orden de clasificación y a continuación el resto por orden de escalafón. El mencionado porcentaje estará comprendido entre el 10 y el 50 por ciento de las vacantes previstas para cada ciclo.

c) *Elección*. Todos los ascensos se conceden por elección entre los militares de carrera del empleo inmediato inferior. En la Ley se establece que, en todos los ascensos por este sistema, la existencia de una vacante no implica necesariamente un ascenso, correspondiendo al Gobierno o al Ministro de Defensa, según el caso, la decisión de dar al ascenso la vacante.

En el cuadro "2" figuran los ascensos a los empleos de las diferentes Escalas, que se efectuarán por cada uno de los tres sistemas anteriores, así como a quien corresponde en cada caso la concesión del ascenso. No podrán ascender aquellos que sean declarados no aptos; esta

Cuadro 2
PROCESO CONCESION DE LOS ASCENSOS

ASCENSOS A	SISTEMA	EVALUACION	CLASIFICACION	INFORME	PROPUESTA	APROBACION EVALUACION	CONCESION
Teniente General y General de División	Elección	—	—	—	MINISDEF	—	Consejo Ministros
General de Brigada	Elección	Consejo Superior Ejército del Aire	Consejo Superior Ejército del Aire	JEMA	MINISDEF	—	Consejo Ministros
Teniente Coronel E. Media y Suboficial Mayor E. Básica	Elección	Juntas de Evaluación	Juntas de Evaluación	Consejo Superior Ejército del Aire	JEMA	—	MINISDEF
Coronel y Teniente Coronel E. Superior. Comandante E. Media y Subteniente E. Básica	Selección	Juntas de Evaluación (1)	Juntas de Evaluación	Consejo Superior Ejército del Aire	JEMA	MINISDEF	JEMA
Comandante y Capitán E. Superior Capitán y Teniente E. Media y Brigada y Sargento Primero E. Básica	Antigüedad	Juntas de Evaluación (2)	—	—	—	JEMA	JEMA
Propuesta de no aptitud	—	Juntas de Evaluación incluidas en (1) y (2)	—	Consejo Superior Ejército del Aire	JEMA	MINISDEF	—

declaración es competencia del Ministro de Defensa, a propuesta del Jefe del Estado Mayor. La declaración de no apto en el ciclo siguiente supondrá que ésta sea con carácter definitivo.

La fijación en el sistema por selección de unos porcentajes mínimo y máximo representa una diferencia importante con respecto a la normativa vigente hasta el 1-1-90 en el Ejército del Aire, pues mientras ahora para que haya algún ascenso extraordinario se requiere una calificación muy superior a la media, con lo cual son escasos este tipo de ascensos, en el futuro siempre habrá ascensos por orden de clasificación, cualquiera que sea la homogeneidad del grupo evaluado.

Transitoriamente, el sistema de ascenso por selección no se aplicará, en el Ejército del Aire, a las Escalas de los Cuerpos General y de Especialistas, hasta que se hayan integrado las Escalas que pasan a formar las mismas. Hasta que se produzca la integración, el sistema que se aplicará será el de antigüedad.

Por otra parte, durante los años 1990 y 1991, no será requisito in-

dispensable para el ascenso en el sistema de antigüedad haber sido previamente evaluado.

Con el fin de disponer de una adecuada valoración de las condiciones y méritos del personal, que permita un eficiente empleo del mismo y una aplicación lo más objetiva y justa posible de la política de personal, se establece que todos los militares de carrera, en todos los empleos, excepto en los de Oficial General, serán evaluados para determinar su aptitud para el empleo superior o su acomodación a distintos cometidos. Asimismo, se efectuarán evaluaciones cuando haya que comprobar si existe insuficiencia de facultades profesionales o de condiciones psicofísicas, a efectos de pase a la situación de reserva.

Mediante la evaluación, que estará basada en el análisis de las circunstancias de cada individuo, en los aspectos de su personalidad, competencia y actuación profesional, se determina el nivel de capacitación o valoración personal con respecto a unos criterios establecidos previamente. Ahora bien, siempre que haya que efectuar un proceso de elección de los más idóneos

(para el ascenso, asignación de mandos o destinos determinados, asistencia a cursos de capacitación, etc.) no bastará con evaluar a los interesados, sino que habrá que llevar a cabo además, una clasificación u ordenación del grupo de evaluados.

De acuerdo con esto y con los sistemas de ascenso que hemos visto, será necesario efectuar solamente evaluaciones para los ascensos por antigüedad, y evaluaciones y clasificaciones para los ascensos por selección y elección.

Las evaluaciones están en el origen del proceso de concesión de los ascensos, originando, en su caso, las correspondientes clasificaciones; éstas, tras ser informadas por otro órgano o autoridad, sirven para que, a un nivel superior, se elaboren las correspondientes propuestas y, una vez aprobadas, se concluya el proceso con el trámite de la concesión de los ascensos. Los órganos que, en el caso del Ejército del Aire, intervendrán en cada una de las fases de este proceso, son los que figuran en el cuadro "2". Es conveniente resaltar que, tanto los órganos que efectuarán las evaluaciones

y las clasificaciones, como el órgano o autoridad superior que informará las mismas, estarán constituidos por personal militar de mayor empleo o antigüedad que los evaluados.

En relación con las evaluaciones, hará falta determinar los tres factores fundamentales siguientes:

a) Los méritos y aptitudes que deben considerar los órganos de evaluación, de acuerdo con la finalidad de la misma, así como las normas objetivas de valoración. Se determinarán con carácter general por el Ministro de Defensa y a las mencionadas normas objetivas se les dará la debida publicidad.

b) Los ciclos de evaluación para el ascenso: Un ciclo es el período de tiempo durante el cual tienen validez o surten efecto los resultados de las evaluaciones, a no ser que surja alguna circunstancia que aconseje variar alguna valoración individual. Se establece en un año la duración normal de los ciclos de evaluación; sin embargo, el Ministro de Defensa, a propuesta del Jefe del Estado Mayor, podrá modificarla, con objeto de que puedan ascender en cada ciclo grupos homogéneos por promociones de ingreso en el respectivo escalafón.

c) Las zonas del escalafón en las que se encuentren los que vayan a ser evaluados para cada ciclo. Es el equivalente a las zonas de clasificación vigentes actualmente en el Ejército del Aire. Se determinarán por el Ministro de Defensa, a propuesta del Jefe del Estado Mayor. Por otra parte, los límites en el número de evaluados que establece la Ley, según el sistema de ascenso, con respecto a las vacantes previstas para el ciclo, son los que figuran en el cuadro "3".

El contenido del punto a), si se mantiene estable en el tiempo, servirá de guía para el personal, en relación con aquellos aspectos de la carrera que se consideran más importantes en el desarrollo de la misma.

La actuación sobre los ciclos de evaluación y las zonas del escalafón permitirá, en conjunción con los diferentes sistemas de ascenso, llevar a cabo la política que se desee en el área específica de los ascensos. Así, y a título de ejemplo, si para el ascenso por selección se fija la zona de evaluación de forma que sólo entren en ella los miembros de una misma promoción, y la duración del ciclo la que corresponda a un nú-

Cuadro 3		
Sistema de ascenso	Número de evaluados por ciclo	
	máximo	mínimo
Elección	Todos los que reúnan o puedan reunir las condiciones durante el ciclo.	Triple del número de vacantes previstas para el ciclo.
Selección	Triple del número de vacantes previstas para el ciclo.	Número de vacantes previstas para el ciclo.
Antigüedad	Número que permita cubrir las vacantes previstas para el ciclo	

mero de vacantes previstas, equivalente a los efectivos de la misma, el proceso de ascenso por selección se quedará en una simple reordenación de la promoción, de mayor o menor amplitud en función del porcentaje de ascensos que se produzcan por clasificación. Si el ciclo es anual y la zona de evaluación se determina en tres veces las vacantes previstas, los ascensos en el ciclo se alejarán en mayor grado del grupo homogéneo por promociones cuanto

mayor sea el porcentaje de ascensos que se concedan por orden de clasificación.

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Las situaciones administrativas de los militares de carrera, que se han reducido en número con respecto a las actualmente en vigor, y su correspondencia con estas últimas, son las que figuran en el cuadro "4". El personal que se encuentre

Cuadro 4	
SITUACIONES ADMINISTRATIVAS	
VIGENTES	LEY 17/1989
En servicio activo	Servicio activo
Reemplazo por herido	
Reemplazo por enfermo	
Prisionero de guerra	
Desaparecido	
Disponible forzoso	Disponible
Excedencia especial	Servicios especiales
Supernumerario. Destinos de carácter militar	
Supernumerario. Destinos de interés militar	
Excedencia voluntaria	Excedencia voluntaria
Suspensión de empleo	Suspensión de empleo
Procesado	Suspensión de funciones
Reserva activa	Reserva

en situaciones administrativas distintas de las reguladas en la nueva Ley, deberá solicitar su pase a las situaciones que correspondan en el plazo máximo de un mes, a partir de la aprobación de las normas reglamentarias sobre situaciones administrativas; cuando no se solicite, el organismo competente procederá de oficio.

Como ya se ha dicho, el militar de carrera estará en situación de servicio activo cuando ocupe destinos en las unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa o en puestos orgánicos relacionados específicamente con la defensa en la Presidencia del Gobierno o en otros departamentos ministeriales. Podrá permanecer en esta situación por un período máximo de dos años, el que como consecuencia de lesión o enfermedad carezca temporalmente de condiciones psicofísicas de aptitud para el servicio; asimismo, y por el tiempo que reglamentariamente se determine, podrán permanecer en esta situación los prisioneros o desaparecidos.

Se estará en situación de disponible cuando esté pendiente de ocupar destino por haber cesado en el que desempeñaba o por proceder de una situación distinta de la de servicio activo.

La situación de servicios especiales comprende tanto el desempeño, por militares de carrera, de cargos públicos en organismos estatales o internacionales, como la realización de servicios en organismos o entidades del sector público que tengan interés para la defensa.

A la situación de excedencia voluntaria se puede pasar por diversas causas, entre las que merece destacar cuando se solicite por interés particular y cuando se es designado como candidato a elecciones para órganos representativos públicos en ejercicio del derecho de sufragio pasivo. En el primer caso, se exigirá haber cumplido un tiempo de servicios efectivos desde el acceso a la condición de militar de carrera, que reglamentariamente se fijará con el tope superior de quince años, y en el segundo caso, permanecerán en esta situación durante dos años a partir de la terminación de su mandato o de la concesión del pase a la misma, según resulten o no elegidos.

El militar de carrera pasará a la situación de suspenso de empleo, cuando proceda, como consecuencia de la ejecución de sentencia firme o

sanción disciplinaria, y a la situación de suspenso de funciones, de carácter preventivo, como consecuencia de la tramitación de un procedimiento judicial o por la incoación de un expediente gubernativo.

La situación de reserva que, a similitud de la actual reserva activa, tiene por objeto rejuvenecer los cuadros de mando y conseguir el desarrollo previsto de los modelos de carrera, es intermedia entre la de servicio activo y la de retiro y, al contrario de ésta, no supone el cese definitivo de la relación de servicios profesionales en la función militar. A ella se puede pasar, por diferentes causas, por resolución del Ministro de Defensa o, a propuesta suya, mediante Real Decreto.

El pase a la situación de reserva producirá el cese automático en los destinos o cargos que se ocupen, ya no se podrá ascender, excepto con carácter honorífico, ni ocupar destinos en las unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa, salvo que por el Ministro de Defensa, atendiendo a las necesidades del servicio y teniendo en cuenta su historial militar, se le destine a determinados puestos orgánicos del Ministerio de Defensa; no obstante, se podrá ser movilizado por acuerdo del Gobierno y, en ese caso y hasta la desmovilización, se estará sometido al régimen del personal militar profesional establecido en la Ley 17/1989.

Al personal en la situación de reserva se le computará el tiempo transcurrido en la misma, a efectos de trienios y derechos pasivos, y sus retribuciones se determinarán en las normas que regulen el sistema retributivo del personal de las Fuerzas Armadas.

Una vez vistos el objeto y las consecuencias de la situación de reserva, comentaremos a continuación las causas o circunstancias que pueden originar el pase a dicha situación, resaltando aquellos aspectos que consideramos más interesantes.

Con carácter general para todos los Cuerpos y Escalas de las Fuerzas Armadas, se accederá a la situación de reserva al cumplir determinadas edades, variables en función del Cuerpo y Escala a que se pertenezca y del empleo que se ostente. Las edades que establece la Ley 17/89, son semejantes a las que fijaba la Ley 20/1981, para la situación de reserva activa.

El pase a la situación de reserva por tiempo de permanencia en los empleos de general, se mantiene en las mismas condiciones que establecía la mencionada Ley 20/1981, excepto para los tenientes generales, que les suprime el pase a dicha situación por cuatro años en el empleo, quedando por lo tanto en: los generales de brigada a los cuatro años; los generales de división a los cuatro años en el empleo o siete como Oficial General, y los tenientes generales a los diez años de Oficial General.

Establecido el empleo de Capitán General, no se fija sin embargo para él, las circunstancias en que deberá pasar a la situación de reserva, ni por edad ni por tiempo de permanencia en el generalato; por ello, se puede deducir, que únicamente pasarán a esta situación por decisión del Gobierno, mediante Real Decreto acordado en Consejo de Ministros, a propuesta del Ministro de Defensa (art. 103.3). En caso contrario, si no les es de aplicación lo que se indica en el párrafo siguiente, al igual que los tenientes generales, que excepcionalmente hayan alcanzado ese empleo, y los generales de división de las Escalas superiores de los cuerpos de Intendencia y de Ingenieros de los Ejércitos y de los cuerpos comunes de las Fuerzas Armadas, pasarán directamente al retiro al cumplir la edad de jubilación forzosa, fijada con carácter general, en la Administración Civil del Estado.

Con respecto al JEMAD y a los Jefes de los Estados Mayores del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire, la Ley 17/1989 introduce una diferencia importante, pues si hasta ahora el designado para alguno de estos cargos permanecía en el Grupo de Mando de Armas o Grupo "A" mientras continuasen en el desempeño de su cargo, pero sin que en ningún caso se superasen los cuatro años de permanencia en el mismo, a partir de la entrada en vigor de la citada Ley, este tiempo de permanencia en el cargo puede ser superior, y estará limitado únicamente por el hecho de no rebasar en cuatro años la edad de retiro, pudiendo, por tanto, ocupar el cargo una misma persona durante más de una legislatura completa.

En las Escalas superiores de los Cuerpos Generales de los Ejércitos y del Cuerpo de Infantería de Marina, se instaura el pase a la situación de reserva por tiempo de permanencia en la Escala, excepto en los empleos de Oficial General, como sistema de mantener unos mandos que tengan unas edades adecuadas para ejercer sus funciones en plenitud de facultades, y un desarrollo de carrera satisfactorio para los profesionales de la milicia. Este sistema, que mantiene un flujo de salida de las escalas en función de las entradas, aplicado a un sistema de plantilla estable e ingresos constantes en el tiempo, puede proporcionar, a largo plazo, una adecuada regulación de las escalas; pero, en un contexto cambiante puede, por falta de un mayor grado de flexibilidad, producir desviaciones importantes con respecto a los modelos de carrera deseados y las adecuadas proporciones entre las plantillas de los distintos empleos.

La vigente Ley 51 / 1969 establecía para todo el personal del Ejército del Aire, procedente de la Enseñanza Militar Superior o de la Enseñanza Superior, un sistema basado en vacantes fijas y vacantes forzosas, función de los efectivos de cada empleo y Escala y del vector de carrera de cada Escala, que perseguía los mismos efectos que se pretende conseguir con el pase a la situación de reserva por tiempo de permanencia en la Escala.

Las diferencias principales entre el sistema vigente en el Ejército del Aire y el que estará a partir de 1990 son que el primero se aplica a todo el personal que se integrará en las Escalas Superiores de los distintos cuerpos, permitiendo, de acuerdo con la situación real de la Escala, establecer anualmente las salidas, y éstas se producen entre el personal que resulte con menor calificación en la clasificación anual para el ascenso, mientras que el segundo sólo se aplicará a la Escala Superior del Cuerpo General (las Escalas Superiores de los demás cuerpos, no se han incluido, porque se considera que su ejercicio profesional no está tan condicionado al empleo y se pueden asignar a diferentes empleos, puestos de trabajo seleccionados con sus cometidos específicos), las salidas serán función de los ingresos ocurridos muchos años

Cuadro 5

	<i>Servicios efectivos</i>	<i>Trienios y Derechos Pasivos</i>	<i>Posibilidad ascenso</i>
Servicio activo	Sí	Sí	Sí
Disponible	Máximo 6 meses	Sí	Sí
Servicios especiales	Sí	Sí	Sí
Excedencia voluntaria	Sí los alumnos y resto un año por paternidad.	Sí los alumnos y resto un año por paternidad.	Sí los alumnos y excedencia por paternidad, resto en dos primeros años.
Suspensión de empleo	No	No	NO
Suspensión de funciones	No; en su caso se reconocerá a posteriori.	Sí	No; en su caso se ascenderá a posteriori.
Reserva	No	Sí	NO

antes y afectarán indiscriminadamente a los componentes de una misma promoción.

Fijado en la Ley en treinta y dos años el tiempo de permanencia, hasta el empleo de coronel inclusive, se determinará el calendario progresivo de adaptación, empezando en treinta y cinco años, hasta llegar al tiempo definitivo en un plazo que no puede superar los doce años. Cualquiera que sea la normativa que se establezca para el período transitorio, entre los meses de julio de los años 2002 y 2003, pasarán a la situación de reserva los componentes de la 22.ª Promoción (EA y ETS) de la Academia General del Aire que no hayan ascendido a los empleos de Oficial General, y a partir de entonces, en ciclos anuales sucesivos, los de las siguientes promociones. En cuanto a la aplicación inicial, hay que tener en cuenta que, en julio próximo, cumplirán los treinta y cinco años de permanencia los componentes de la 7.ª Promoción.

La nueva Ley mantiene el pase a la situación de reserva contemplado en la Ley 20/1981, por insuficiencia de condiciones psicofísicas o de facultades profesionales, así como a petición propia una vez cumplidos veinticinco años de tiempo de servicios efectivos desde la adquisición de la condición de militar de carrera. Para esta última forma de pase a la situación de reserva, el Ministro de

Defensa fijará periódicamente, para los distintos empleos y escalas, el número máximo que se autoriza.

Finalmente, la Ley 17/1989, introduce también el pase a la situación de reserva de aquellos profesionales declarados no aptos para el ascenso a cualquier empleo, con carácter definitivo, al transcurrir cuatro años desde el momento en que ascienda cualquiera que les siga en el escalafón.

Si bien la situación de reserva supone una reducción en la vida activa profesional, con respecto a la establecida para los funcionarios de la Administración del Estado, por otra parte es una situación beneficiosa en relación con la de retirado; por ello, se establece para acceder a ella, la condición necesaria de contar con veinte años de servicios efectivos desde la adquisición de la condición de militar de carrera. A quien corresponda pasar a la situación de reserva por cualquier causa, y no reúna el citado requisito, pasará directamente a retirado.

Las situaciones administrativas del militar de carrera, en las que los tiempos permanecidos en ellas son computables a efectos de trienios y derechos pasivos y como tiempo de servicios efectivos, así como aquellas en las que es posible obtener un ascenso, si se tienen cumplidas las condiciones que se establezcan, figuran en el cuadro "5". ■