

2023



**PROPUESTA PARA DEBATIR EN EL  
PLENO DEL CONSEJO DE PERSONAL**

**Perfiles críticos del Ejército de Tierra**





## Propuestas

**Primera.** - Que se incrementen las medidas para disminuir el personal con perfil crítico en el Ejército de Tierra.

**Segunda.** - Que se estudien medidas que permitan adaptar más rápidamente los perfiles profesionales a las necesidades.

**Tercera.** - Que se incremente el CSCE del personal con perfil crítico del Ejército de Tierra.

**Cuarta.** - Que se revise la normativa sobre evaluaciones del Ejército de Tierra para eliminar o compensar las posibles desventajas del personal con perfil crítico.

**Quinta.** - Que el Ejército de Tierra fije un tiempo máximo de consideración de perfil crítico.

## Justificación

### PRIMERO. –

El Ejército de Tierra ha establecido<sup>1</sup> tres tipos de perfiles críticos:

- En función del cuerpo (cuerpos de Ingenieros Politécnicos y de Intendencia)
- En función del empleo y de la especialidad fundamental (CGET), en el caso de suboficiales además de los sargentos en todas las especialidades fundamentales:

ESP. FUNDAMENTAL	STTE	BG	SGT1
CAB			X
ING		X	
MAERN	X	X	X
AUTOM		X	X
ELETE / ELCTN / TLECO		X	X
INSTL / MANME		X	X
INFOT		X	X
MARMT			X

- En función del empleo y de títulos o aptitudes (CGET), en el caso de suboficiales:

TÍTULO /APTITUD	STTE	BG	SGT1/ SGTO
PILOTO HELICÓPTEROS	X	X	X
ESP. DEFENSA NBQ			X
BÁSICO DE INTELIGENCIA	X	X	X
OPERADOR VUELO UAV (TIPO II)		X	X
CONTR. DE TRÁNSITO AÉREO			X
POLICÍA MILITAR			X

<sup>1</sup> Instrucción Técnica 11/23 Elaboración y cobertura de la relación de puestos militares 2023-2025



## SEGUNDO. -

El personal considerado crítico por diferentes cursos, aptitudes o especialidades sólo puede solicitar destino a vacantes que exijan alguno de los cursos o aptitudes que posee o a vacantes de la especialidad por la que es perfil crítico.

Esta limitación en su derecho a solicitar vacantes puede afectar a la posibilidad de acceder a vacantes en su propio ejército, a vacantes en el Órgano Central del Ministerio de Defensa o a vacantes en el extranjero (excepto perfil crítico por especialidad fundamental). El mantenimiento de esta situación de manera indefinida en el tiempo ocasiona una grave problemática que afecta tanto al desarrollo de la carrera militar de los afectados como a su conciliación familiar.

La carrera militar del personal con perfil crítico puede verse también afectada porque en el momento de ser evaluado para el ascenso no puede obtener en el apartado de conjugar carrera y destinos (grupo de valoración 2 de la OM 17/2009) la misma puntuación que personal de otras especialidades que ha ido variando de destinos a fin de optimizar su trayectoria militar, viéndose injustamente limitado en la puntuación. También puede tener incidencia en este aspecto la falta de oportunidades para realizar cursos relacionados con la unidad de destino, al estar en menos unidades, con lo que es otro apartado en el que este personal se ve limitado.

Si bien esta situación de criticidad responde a la finalidad de asegurar el adecuado funcionamiento del Ejército de Tierra, también lo es que el Ministerio de Defensa tiene a su disposición múltiples recursos para solucionar la falta de personal de una determinada especialidad que pueda producirse en un momento determinado, desde adecuar la distribución por especialidades del personal de nuevo ingreso hasta facilitar procesos de cambio de especialidad para el personal ya en activo (art. 41.3 de la LCM). En el caso de título o aptitud podría ser viable aumentar el número de cursos, de alumnos en los mismos e incluso insertar alguna de ellas en la enseñanza de formación o crear nuevas especialidades fundamentales. Para el caso del empleo debería estudiarse la disminución de los tiempos mínimos para el ascenso y la posibilidad de vacantes de doble empleo dónde no existan ya.

Con una adecuada gestión de personal debería ser suficiente un plazo de pocos años para solucionar el problema transitorio de falta de personal de una especialidad/título/aptitud determinada, sin tener que recurrir al sacrificio del personal y de sus familias.

Una forma de paliar las exigencias extraordinarias de los puestos de trabajo, como puede ser la obligación de mantener un puesto por un plazo de tiempo superior a los tiempos de mínima permanencia en las vacantes señalados por el reglamento de destinos, sería acompañar la consideración de perfil crítico con un aumento en el nivel del componente singular del complemento específico (CSCE) mientras dure esta consideración, como compensación.

El Real Decreto 1314/2015, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas, en su art. 3.3 establece que el CSCE retribuye entre las particulares condiciones del puesto la preparación técnica y la penosidad. Y en el caso concreto de los puestos ocupados por personal con perfil crítico estas condiciones se vuelven relevantes porque la criticidad obedece a que no hay otros militares con la preparación técnica adecuada para el desempeño del puesto y la penosidad es



manifiesta en cuanto a la restricción sufrida por quien los ocupa para solicitar destinos y puestos.

Además, hay que tener en cuenta que a menudo los cambios de destino obedecen a necesidades de conciliación familiar, y si esto se ve obstaculizado se alargan los movimientos semanales entre las localidades de destino y de domicilio familiar, con el gasto que comporta para los presupuestos familiares.