

PROPUESTA PARA ADECUAR LAS RETRIBUCIONES DEL PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS

RESUMEN DE INCREMENTOS POR CONCEPTOS (para todos los empleos militares)

COMPLEMENTO ESPECÍFICO	MES	ANUAL
COMPONENTE SINGULAR	450€	738.000.000 €
COMPONENTE GENERAL	350€	644.000.000 €
TOTAL	800€	1.382.000.000 €

NOTA: Estos incrementos deben aplicarse a las cantidades de estos conceptos asignadas por empleo y puesto una vez que las cantidades percibidas en el ejercicio de 2024 hayan sido actualizadas en el porcentaje correspondiente al aumento de IPC o el que fije el Gobierno aplicado a las retribuciones de todo el personal de la Administración.

INTRODUCCIÓN

El actual Reglamento de Retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas data del año 2005, siendo, a pesar de las mediocres y puntuales posteriores modificaciones, la última vez que se han tratado seriamente las retribuciones del colectivo al que representamos.

Como se menciona en su preámbulo: *“Los miembros de las Fuerzas Armadas están sujetos a un régimen de personal que implica unas especiales circunstancias y servidumbres en su desempeño profesional, al desarrollar sus funciones en el ámbito de la seguridad y defensa. Su cometido, que se desarrolla bajo condiciones de penosidad física y riesgo personal, requiere de una disponibilidad para el servicio y de una movilidad que imponen restricciones a su vida personal y a la de sus familias. Por ello, contar con unas Fuerzas Armadas profesionales y justamente retribuidas es uno de los objetivos del Gobierno”*.

La Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas (LODD), en su artículo 25, nos dice que: *“El sistema retributivo de los militares, incluidas las retribuciones diferidas, y el régimen de indemnizaciones por razón del servicio son los de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado adaptados a las características de las Fuerzas Armadas, a las peculiaridades de la carrera militar y a la*

singularidad de los cometidos y funciones que tienen asignados. El Gobierno procederá a efectuar las citadas adaptaciones cuando sean necesarias. Por medio de las retribuciones complementarias se atenderán las características del ejercicio de la profesión militar, especialmente la responsabilidad, los diferentes grados de disponibilidad, el horario, la preparación técnica y las singularidades de determinados cometidos”.

La completa disposición para el servicio las 24 horas al día de los 365 días al año, las especiales características de nuestro quehacer diario que supone de forma general, entre otras cosas, la realización de guardias, instrucciones continuadas, despliegues en el extranjero, trabajo regular en jornadas nocturnas e incluso trabajo a turnos o servicios de carácter extraordinarios, los cuales exceden de la jornada de trabajo regulada. Sin embargo, todo esto no es reconocido en las retribuciones, siendo necesario la remuneración de dichos conceptos, como sucede en el resto de la Administración General del Estado.

En última instancia, para que la operatividad de las unidades siempre se encuentre en índices óptimos, la responsabilidad recae siempre sobre los profesionales que tienen que sobredimensionar su trabajo a las limitaciones que existen, lo cual da una falsa normalidad de la propia profesión militar.

Mientras todo este esfuerzo personal y profesional que se realiza no es reconocido ni se refleja en las retribuciones, se comprueba como en la Administración General del Estado, a través de la negociación colectiva entre su ministerio y los agentes sociales, sus condiciones profesionales y salariales mejoran. Por el contrario, en el Ministerio de Defensa, el cual no tiene interlocutores con los que negociar, estas mejoras han quedado estancadas, quedando al rebufo de las mejoras de los funcionarios, olvidando la singularidad de la profesión militar.

Nada de lo aquí explicado se está llevando a cabo desde hace más de 15 años, pues la **“singularidad de los cometidos y funciones que las FAS tienen asignados”** a diferencia a los empleados públicos de otras administraciones, incluida la General del Estado, **NO** se está reflejando en nuestras nóminas. Por poner un ejemplo claro y entendible, un administrativo del Servicio Estatal de Empleo a diferencia del administrativo militar de cualquier Ejército **NO** tiene que utilizar armas de fuego en su trabajo diario, **NO** se tiene que desplegar en Zona de Operaciones, **NO** tiene que utilizar, llegado el caso, un sistema de armas para defender o asegurar la misión que tenga encomendada o, incluso, **“la entrega de la vida cuando fuera necesario, constituye su primer y más fundamental deber”**.

Como vemos, una infinidad de **“NOES”** que nos hacen ver esa **singularidad** de cometidos y funciones que el militar tiene diferentes a la de los funcionarios de cualquier otra administración.

El objetivo que los gobiernos tienen por ley encomendado, **retribuir justamente**, a la vista de nuestras demandas se puede comprobar que **NO SE**

ESTÁ REALIZANDO, quedándose una y otra vez **desfasadas las retribuciones militares**.

El espíritu de la norma es claro, adaptar las retribuciones del militar a las características, peculiaridades y singularidad de los cometidos y funciones que éstos soportan.

Lamentablemente, este espíritu, para lo único que es utilizado es para que se vean paulatinamente reducidas con respecto a las de otros servidores públicos, sin que de esta manera se reconozcan las especiales condiciones en las que el militar realiza su trabajo.

A.- Las retribuciones del militar:

SUELDO	TRIENIOS	COMPLEMENTO DE EMPLEO	COMPLEMENTO ESPECÍFICO		COMPLEMENTO DE DEDICACIÓN ESPECIAL y GRATIFICACION POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS
			COMPONENTE GENERAL	COMPONENTE ESPECÍFICO	
			SEGÚN PUESTO OCUPADO		VARIABLE EN SU CUANTÍA Y PERIODICIDAD, SOLO COBRAN ALGUNOS

B.- Subida lineal total de 800€ al mes para todos los empleos en los complementos específicos a lo que habrá que sumar la actualización de los niveles en el complemento de empleo.

Esta cantidad es aproximadamente la cuantía que separa los empleos de la Guarda Civil y de otros cuerpos de seguridad con los empleos correspondientes de las Fuerzas Armadas.

Causa **gran indignación** que el salario bruto de un Soldado apenas alcance los 1.400€ brutos mensuales, percibiendo de manera neta incluso menos que el actual SMI.

El incremento propuesto puede realizarse en dos ejercicios presupuestarios: 2025 y 2026.

B1.- Complemento de Empleo: aumento de niveles.

Se corresponde con el Complemento Específico de los empleados públicos. Para cada grupo retributivo se establecen una serie de niveles “Máximos y Mínimos”.

En la actualidad, tanto los suboficiales (A2) como los militares de tropa y marinería (C1 y C2), **no pueden alcanzar los niveles máximos** establecidos en el artículo 71 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los funcionarios Civiles de la Administración general del Estado (A2 nivel 26, C1 nivel 22 y C2 nivel 18):

Cuerpos o Escalas	Nivel mínimo	Nivel máximo
Grupo A (actual A1)	20	30
Grupo B (actual A2)	16	26
Grupo C (actual C1)	11	22
Grupo D (actual C2)	9	18
Grupo E (Agrupaciones Profesionales)	7	14

El cambio de denominación de este complemento respecto al del ámbito civil ha tenido consecuencias perversas para los militares, dado que ha supuesto en la práctica una limitación de las cuantías percibidas por este concepto: mientras que un funcionario puede con relativa facilidad pasar de una vacante a otra con un nivel superior (y consolidar el nivel superior tras un tiempo desarrollándolo), un militar sólo ve aumentado el nivel tras un ascenso, que en el caso de los sargentos se produce a los ocho años, y en el caso de los cabos puede eternizarse.

Es necesario un análisis pormenorizado de la distribución de niveles del Complemento de Empleo que **permita que personal de todas las categorías profesionales puedan llegar al nivel máximo de su grupo de clasificación**, así como establecer unos niveles de partida que no penalicen el que el complemento vaya directamente ligado con el empleo militar, dado que muchos militares mantienen el mismo empleo durante largos períodos de tiempo. La LODD establece que el sistema retributivo debe adaptarse a las características de las Fuerzas Armadas, y lógicamente esto debe implicar que los efectos en la nómina y en la carrera del militar sean similares a los del funcionario.

B2.- Complemento Específico.

Solicitamos el aumento de 450€ en el componente singular de forma lineal para todos los puestos.

En la Guardia Civil existen puestos perfectamente identificables con las Fuerzas Armadas, como por ejemplo mecánicos, marineros, administrativos, conductores o pilotos, por lo que se debe buscar la aproximación de importes entre las dos instituciones.

Solicitamos el aumento de 350€ en el componente general de forma lineal para todos los empleos.

La suma de ambos componentes permite alcanzar los 800€ de incremento al mes, lo que aproximadamente sitúa la nómina de los diferentes empleos militares de las Fuerzas Armadas a un nivel similar al de los mismos empleos en la Guardia Civil, cuerpo de naturaleza también militar.

C.- Coeficientes reductores.

La legislación actual de la Seguridad Social permite que ciertos grupos o actividades profesionales de naturaleza *“especialmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre”*, puedan ver rebajada la edad de jubilación por la aplicación de coeficientes reductores. De hecho, esta posibilidad ya se aplica a los trabajadores incluidos en el Estatuto Minero, al personal de vuelo, a los trabajadores ferroviarios, a los artistas, a los profesionales taurinos, a los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos e incluso a los miembros de policías autonómicas y locales, además de ser común en los ejércitos y cuerpos de seguridad de algunos países de nuestro entorno.

Muchos colectivos con peligrosidad o siniestralidad inferior que las Fuerzas Armadas ya disfrutaban de coeficientes reductores voluntarios para rebajar la edad de jubilación. Los “Mossos d’Esquadra”, la “Ertzaintza” y los policías locales tienen establecidos coeficientes reductores que permiten alcanzar la jubilación anticipadamente a los 59 años, sin embargo, los militares pasan a la situación de reserva por imperativo legal con 61 años (oficiales y suboficiales) o 58 (tropa y marinería permanente) y con una pérdida retributiva importante.

Los coeficientes reductores deben implantarse tanto para los militares pertenecientes al Régimen de Clases Pasivas como al de Seguridad Social.

El Ministro del Interior anunció recientemente en la Comisión de Interior del Congreso de los Diputados que eran una prioridad de su departamento las condiciones de jubilación y sus circunstancias. No parece razonable que ante esas futuras mejoras para policías nacionales y guardias civiles la Ministra de Defensa permanezca inerte y consienta que se vuelva a marginar a los militares.

D.- Clausula legal que impida el desfase de las retribuciones militares:

Como se ha expuesto, el artículo 25 de la Ley Orgánica 9/2011 establece que el Gobierno procederá a efectuar las adaptaciones necesarias del sistema retributivo de los funcionarios civiles de la AGE a los militares para adaptarlas a las especiales características y singularidades de sus cometidos y funciones, siendo las retribuciones complementarias las que deban atenderlas además de la responsabilidad, disponibilidad, horario, preparación.

Sin embargo, la realidad muestra que esta cláusula general es insuficiente y **las retribuciones de las Fuerzas Armadas se quedan una y otra vez desfasadas.**

Se solicita que la diferencia de las retribuciones brutas totales anuales entre los primeros empleos de cada escala (guardia/soldado, sargento y teniente) de la Guardia Civil y de las Fuerzas Armadas no podrán superar el 10%. En cada Ley de Presupuestos Generales del Estado se incluirá el **incremento retributivo necesario que, anualmente, evite el desfase.**

Forma de cálculo:

Se sumará el total de las retribuciones brutas sin trienios, recibidas por todos los egresados en el empleo de guardia de la Guardia Civil en el año y se dividirá por el número de individuos. Se realizará la misma operación con el empleo de soldado de las Fuerzas Armadas. Igualmente, con los empleos de sargento y teniente.

Si la diferencia entre las sumas de cada empleo superara el 10%, deberá implementarse un incremento retributivo en los Presupuestos Generales del Estado hasta reducir esa diferencia a un máximo del 10%.

E.- Actualización de la cuantía de la Asignación por Disponibilidad del personal que pasa a la situación de Reservista de Especial Disponibilidad

Es necesaria la actualización de las cuantías que perciben los Reservistas de Especial Disponibilidad, ya que cuando fue creada dicha figura, a través de la Ley de Tropa y Marinería (2006), tanto la asignación de disponibilidad, la cual equivalía al Salario Mínimo Interprofesional, como la edad de jubilación eran muy diferentes a las del momento actual.

F- Modificación CDE

Se considera necesaria la actualización del procedimiento por el que se asigna el Complemento de Dedicación Especial al personal militar, siendo en la

actualidad una herramienta totalmente discrecional por parte del mando, utilizada en ocasiones más como castigo que como premio a la labor realizada, por lo que proponemos que se cambie radicalmente su forma de asignación y las cuantías destinadas al mismo. En este sentido el Dictamen emitido por la Comisión de Defensa respecto al Informe anual del año 2016 del Observatorio de la Vida Militar ya advirtió que los criterios de asignación del Complemento de Dedicación Especial (CDE) no se ajustan a su finalidad.