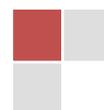


2014



## **REFORMA DEL RÉGIMEN TRANSITORIO DE LA LEY 39/2007, DE LA CARRERA MILITAR**

PROBLEMÁTICA DE LOS SUBOFICIALES:  
1989-2014, 25 años de evidente retroceso de los  
suboficiales de las Fuerzas Armadas



## Tabla de contenido

1.	Consideraciones. ....	3
2.	1989-2014, 25 años de evidente retroceso de los suboficiales. ....	4
3.	Problemática de los suboficiales. ....	6
	3.1. Promoción y cambio de escala. ....	6
	3.2. Disposición transitoria séptima. ....	7
	3.3. Pase a la situación de reserva. ....	7
	3.4. Integración de Cuerpos y Escalas. ....	8
	3.5. Trienios. ....	8
	3.6. Procesos de evaluación para el ascenso. ....	9
	3.7. Personal discapacitado. ....	10
4.	Conclusiones. ....	10



## 1. Consideraciones.

Como ejemplo práctico y característico de lo que ha sido el régimen de personal de los suboficiales de las Fuerzas Armadas, desde la década de los ochenta del pasado siglo hasta la actualidad, se puede poner el borrador del supuesto informe de la Subcomisión de reforma del régimen transitorio de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, que en fechas recientes hemos podido conocer gracias a su filtración y a la posterior distribución a través de foros relacionados con la profesión militar.

Si tomamos como cierto su contenido y damos crédito a que ha sido fruto del trabajo de los distintos responsables del Ministerio de Defensa y de los Cuarteles Generales de los Ejércitos, así como de la información facilitada por los representantes de las asociaciones, profesionales o no, que comparecieron ante la citada Subcomisión, solo nos queda manifestar nuestra profunda frustración y desánimo tras comprobar que las diversas propuestas elaboradas por ASFASPRO han sido ignoradas e incluso tergiversadas, en algunos casos, haciendo gala también de un preocupante desconocimiento del articulado de las leyes de régimen de personal, lo que resulta del todo inexplicable tras la ingente cantidad de horas que en teoría se han dedicado al estudio de la problemática generada por la profusión legislativa de los últimos treinta años, en especial a los efectos negativos de la actual Ley de la carrera.

Sabiendo que el próximo día 28 de mayo se reunirá la Subcomisión para tratar la aprobación del informe definitivo, **que debe hacerse público el día 1 de junio**, esperamos que se produzcan cambios sustanciales que pongan fin a la grave sucesión de errores cometidos durante los últimos años.

Por lo demás, podemos estar de acuerdo en que el dictamen debe circunscribirse al régimen transitorio, pero de ninguna manera puede afirmarse tan alegremente que tras más de seis años de aplicación del nuevo modelo establecido por esta última Ley, no se haya visto afectada la operatividad de las Fuerzas Armadas. En todo caso, solo la profesionalidad y el sacrificio personal de los miles de perjudicados por la sucesión de tan absurda e injusta normativa han evitado el colapso que se hubiera producido, casi con toda seguridad, si se tratase de cualquier otro tipo de empleados públicos.

Tampoco es lícito escudarse en la posibilidad de nuevos agravios (**que no se han descrito**) para no solucionar los que ya existen y mucho menos utilizar las sentencias desestimatorias de los diferentes tribunales de justicia, que se han ido pronunciando sobre algunas de las reclamaciones de los afectados, porque **no siempre lo que es legal es justo**. Con determinados razonamientos todavía seguirían perviviendo en la sociedad actual fenómenos, legales en su momento, como la segregación racial y el apartheid o la mujer no tendría derecho al sufragio



universal. Es cierto que los problemas de los suboficiales no se pueden poner a la misma altura que los descritos, pero también lo es que durante los últimos años destacados miembros de la Comisión de Defensa de distinto color político han reconocido en público y en privado, en sede parlamentaria o en los medios de comunicación, que nuestra situación es de máxima gravedad por los numerosos agravios sufridos, las expectativas de carrera truncadas o las escasas perspectivas de futuro. Entonces, lógicamente, algo habrá que hacer y no cruzarse de brazos esperando a que los problemas se solucionen con el paso del tiempo o porque hayan fallecido la totalidad de los agraviados. La urgencia del momento requiere que se pongan encima de la mesa soluciones inmediatas a problemas reales no resueltos que afectan a miles de militares. No se trata, por tanto, de prorrogar innecesariamente un periodo transitorio sino de poner fin a décadas de inseguridad jurídica, agravios y discriminaciones, eliminando cualquier resquicio de castas y privilegios del pasado que no pueden consentirse en ninguna democracia, antes de continuar desarrollando una ley de personal muy necesitada de serios ajustes.

## 2. 1989-2014, 25 años de evidente retroceso de los suboficiales.

El 1 de enero de 1990, con la entrada en vigor de la Ley 17/1989, de 19 de julio, Reguladora del Régimen del Personal Militar Profesional, se inició la necesaria profesionalización de las Fuerzas Armadas pero se perdió una oportunidad histórica de dotarlas de un modelo de carrera militar eficaz, justo, perdurable y con plena efectividad del principio constitucional de igualdad. La creación de tres escalas: Superior, Media y Básica y el encaje de los suboficiales en esta última (dejando fuera de la organización a la nueva tropa profesional), perjudicó la carrera profesional de miles de militares salvaguardando o mejorando la llamada Escala Superior. No se tuvieron en cuenta ni las responsabilidades o cometidos que realizábamos ni las funciones de nivel superior que se nos iban a encomendar casi permanentemente, la brecha se abrió y continúa sin cerrarse a día de hoy.

Auspiciada por quienes no hacía muchos años –cuando se encontraban en la oposición claro– defendían la **plena integración de las distintas escalas de oficiales**, denunciando la posible consolidación de discriminaciones intolerables en la España moderna y reclamando la **desaparición de castas y clases** suprimidas hace mucho tiempo en todos los ejércitos del mundo, se estableció un nuevo modelo que pasó, sin contemplación alguna, por encima de los derechos y expectativas de carrera de los suboficiales, eliminando la posibilidad de ascenso a teniente desde el empleo de subteniente, en servicio activo; integrando obligatoriamente en las nuevos cuerpos y escalas a suboficiales de muy distinta procedencia y, conforme al Real Decreto 359/1989 (aprobado pocos meses antes de la Ley 17/1989) , fijando un grupo retributivo diferente para los empleos de



suboficial mayor y subteniente (grupo B) y para los de brigada, sargento 1º y sargento (grupo C), cuestión esta que afectará negativamente durante toda su vida profesional y a su pensión de retiro, con mayor intensidad, a todos aquellos que obtuvieron el empleo de sargento con anterioridad a este fatídico año. Hubo que esperar hasta el año 1996 para que se impusiesen la lógica y el sentido común de forma que todos los empleos de suboficial fueran incluidos en el mismo grupo retributivo (grupo B).

Sin embargo, la lucha soterrada iniciada a principios de los ochenta para evitar la mencionada integración de las distintas escalas de oficiales y la consiguiente creación de la Escala Media de Oficiales, tras la aprobación de la Ley 17/1989, dieron al traste con las legítimas aspiraciones de los suboficiales de ser incluidos en el grupo B (actual A2), no solo a nivel retributivo sino por la titulación adquirida tras la finalización del periodo de formación de tres años, simplemente aumentando los requisitos de ingreso o modificando los planes de estudios. Quedó demostrado una vez más que la sociedad civil progresaba de manera muy distinta (maestros, enfermeros, etc.) a la de las Fuerzas Armadas y que en estas últimas se ponían por delante los intereses particulares a los de todo el colectivo.

El muro virtual que se estaba levantando para limitar la trayectoria profesional del suboficial se hizo todavía más evidente durante la década de los noventa, en la que se elevó el requisito de titulación de acceso pero se rebajó de tres a dos años el tiempo de formación. Por si quedaba alguna duda de las verdaderas intenciones del legislador, la aprobación de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, no hizo más que reforzar esta teoría porque permitió el acceso directo de personal civil a la Escala Media de Oficiales, con la misma exigencia de titulación que a la de Suboficiales pero con un plan de estudios de tres años. ¿Qué ganaban las Fuerzas Armadas con esta singularidad? Absolutamente nada, nuevamente anteponer los intereses particulares a los generales de la institución, menospreciar la formación militar previa, la trayectoria profesional y el esfuerzo personal y familiar de los suboficiales que habían obtenido el empleo de teniente con anterioridad o que pretendían hacerlo ahora accediendo a la Escala Media de Oficiales y, como sucedió tras la integración de escalas producida después de la entrada en vigor de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, creando un problema donde no tenía que haberlo.

Como colofón, esta última ley de personal eliminó de un plumazo la promoción interna del suboficial, obligó a los suboficiales pertenecientes al Cuerpo de Especialistas y al Cuerpo General de las Armas a una fusión teórica y artificial nunca efectiva pero sí perjudicial; impuso a todos los oficiales encuadrados en la Escala Media –la gran mayoría procedentes de suboficial– la realización de un humillante e innecesario curso de adaptación para integrarse en la nueva Escala de Oficiales y, con disposiciones transitorias tan esperpénticas como la séptima, se



premió la inactividad en las Fuerzas Armadas con mayor empleo, antigüedad y pensión, castigando el servicio activo con todo lo contrario. Algo insólito en cualquier ejército, que más bien parece una provocación o una venganza a un simple error cometido por desconocimiento o ineptitud. La calculada indefinición de cometidos en cada empleo y el nulo desarrollo de la especialización de segundo tramo y de la enseñanza de perfeccionamiento han completado el resto del "trabajo", iniciado hace ya veinticinco años.

Pero a pesar de todo este "**apartheid profesional**", para demostrarle a todos aquellos que casi han llegado a insultar a los suboficiales afirmando que el ascenso a teniente en servicio activo a los 25 años de suboficial no estaba justificado y atentaba contra los principios de mérito y capacidad, durante todo este periodo de tiempo (en sede parlamentaria se le llamó despectivamente "simple transcurso de los años") miles de suboficiales realizamos, sin problema alguno y por imposición, con mucho mérito, capacidad y buen hacer, cometidos y servicios de oficial en todo tipo de escenarios, con la única compensación o retribución de la satisfacción del deber cumplido.

### 3. Problemática de los suboficiales.

#### 3.1. Promoción y cambio de escala.

No existe una justificación real y comprobable de la afirmación del Ministerio de Defensa de que si promocionan suboficiales, mayores de 31 o 35 años, en un momento determinado del futuro habrá problemas para cubrir las necesidades del servicio que aquéllos estarían llamados a prestar. Si además tenemos en cuenta que un 70% de los suboficiales son mayores de 40 años, vemos como la promoción interna, vía límites de edad establecidos reglamentariamente, es un auténtico fraude de ley.

La promoción profesional no consiste solamente en la publicación de plazas, sino en establecer las condiciones para que pueda desarrollarse de manera aceptable teniendo en cuenta la trayectoria, experiencia y formación previas que aporta cualquier suboficial. Estos tres factores no se pueden equiparar, como se viene haciendo actualmente, a los del personal civil o a un soldado con menos de un año de servicio en las Fuerzas Armadas. Consideramos, por tanto, que los tiempos de formación que se ofrecen son excesivamente largos y que impedir la promoción de numerosos suboficiales con titulación universitaria, titulaciones igual de válidas que las exigidas a los militares de Complemento o a la Reserva Voluntaria, está yendo en contra de los intereses de la propia institución.

Un suboficial que ha permanecido varios años como militar de tropa, ha promocionado y superado 2 o 3 años en la Academia de Suboficiales, después ha ejercido varios años como suboficial, realizando cursos, misiones y desarrollando incluso cometidos de oficial, no es racional ni rentable que para promocionar deba



cursar 5 años de forma presencial en la Academia de Oficiales. La enseñanza no presencial es adecuada para formar a estos profesionales experimentados y en los que el Estado ya ha hecho una importante inversión anterior, tanto en su formación militar como técnica. Los planes de estudios deben adaptarse a la procedencia de suboficial.

### **3.2. Disposición transitoria séptima.**

Esta disposición trataba de restaurar los derechos de ascenso al empleo de teniente/alférez de navío de todos aquellos suboficiales que habían obtenido el empleo de sargento antes del 1 de enero de 1990, fecha de entrada en vigor de la Ley 17/1989, a los que se les privó de la posibilidad de ascenso al cumplir veinticinco años como suboficial, reconocida en sus leyes de ingreso en las Fuerzas Armadas. Es conveniente significar que el borrador de la Subcomisión contiene un error al afirmar que la Ley otorgaba este derecho a todos los que ingresaron en la Escala con anterioridad al año 1999, pues por todos es sabido que con la Ley 17/1989 se eliminó esta posibilidad de ascenso en servicio activo al mismo tiempo que se creó la figura del Suboficial Mayor.

Dado que los principales beneficiados por su aplicación han sido suboficiales en situación de reserva, algunos desde hace más de veinte años y otros con tan solo tres o cuatro de servicios efectivos, es evidente que algo se ha hecho mal. Una quiebra tan importante de la jerarquía y antigüedad, así como de los principios de igualdad, mérito y capacidad, nunca debió ser permitida por el Ministerio de Defensa.

La solución que está aplicando actualmente el Ministerio de Defensa, editando un escalafón que nada tiene que ver con la antigüedad, lo que supone una primicia en la historia de las Fuerzas Armadas, es en realidad el incumplimiento del art. 23.3 de la Ley 39/07 y el reconocimiento explícito del problema al que se pretende dar carpetazo con una medida injusta. Sin embargo, el planteamiento de ASFASPRO ([Propuesta ASFASPRO modificación DT7ª](#)) no solo corrige los errores cometidos con esta norma sino que trata de compensar los producidos en el pasado por la integración de escalas o la reclasificación de trienios.

### **3.3. Pase a la situación de reserva.**

Si el borrador del informe se refiere a la propuesta presentada por ASFASPRO ([Propuesta ASFASPRO modificación normas pase a la reserva](#)), cuando afirma que se propone el pase a la reserva con carácter forzoso y definitivo a los 56 años de edad, es evidente que alguien ha cometido un error de lectura o no ha conseguido entender lo que está explicado meridianamente claro en la misma.



En otro orden de cosas, decir que mantener el pase a la reserva a los 56 años de edad no está en sintonía con la corriente social de retrasar las edades de jubilación y eliminar las jubilaciones anticipadas, es un insulto a la inteligencia de las personas y, al mismo tiempo, considerar al militar un ciudadano de segunda clase, porque debemos recordar que precisamente la reserva es la única medida que contempla la Ley de la carrera para compensar la disponibilidad permanente, la realización de todo tipo de servicios, guardias y comisiones sin compensación alguna y la casi imposible conciliación de la vida familiar y laboral durante la práctica totalidad del servicio activo.

### **3.4. Integración de Cuerpos y Escalas.**

Los suboficiales, al contrario que muchos oficiales, no han tenido la posibilidad de quedarse en sus escalas de origen declaradas a extinguir, ni se les ha sometido al proceso de ordenación con los mismos criterios que a los oficiales.

Los oficiales –desde el empleo de teniente coronel a capitán– se han ordenado previamente a integrarse, como un peine o cremallera irregular, modificando en muchos casos su antigüedad en el empleo. Así, por cada X miembros de la antigua Escala Superior se ha integrado un oficial de la antigua Escala de Oficiales (ahora a extinguir); si éste último era más antiguo en el empleo, aquellos que tuviera por encima en la ordenación pasarían a tener la misma antigüedad.

La incidencia de la integración en las escalas de suboficiales ha sido muy diferente, así, el Cuerpo de Especialistas de la Armada y el Cuerpo de Infantería de Marina no se han integrado juntos en el Cuerpo General sino que continuaron en sus respectivos escalafones, aunque el primero ha pasado a denominarse Cuerpo General. En el Ejército de Tierra se han integrado con algunos desfases entre ambos cuerpos y, por último, es en el Ejército del Aire dónde se ha producido el mayor daño. Sirva como ejemplo el de varios sargentos primeros procedentes de la Academia Básica del Aire que repitieron los dos cursos de formación, realizando un total de cuatro, y tras la integración han quedado por delante de sus compañeros del primer año.

La carrera de muchos suboficiales ha quedado mermada e incluso trunca para siempre, el puesto en el escalafón es irrecuperable. Deben buscarse medidas que mitiguen esta situación mejorando en su conjunto la carrera profesional del suboficial, tal y como recogen las propuestas de ASFASPRO.

### **3.5. Trienios.**

El Real Decreto Ley 12/1995, de 28 de diciembre, de Medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera estableció la clasificación a efectos



retributivos en el grupo B de los empleos de Brigada, Sargento Primero y Sargento. Hasta entonces estos suboficiales estaban clasificados en el grupo C.

La Ley 39/2007, de la Carrera Militar, en su disposición final 3ª.2 ha venido a reclasificar a efectos retributivos a todos los suboficiales (de Sargento a Suboficial Mayor) al subgrupo A2, y a todos los militares de tropa permanente al C1, adaptando lo establecido en el art. 76 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba Estatuto Básico del Empleado Público.

Entonces, ocurre que suboficiales y oficiales que ingresaron en las Fuerzas Armadas antes del 1 de enero de 1996 y que jamás estuvieron clasificados en el grupo C1 –tropa permanente- cobran los trienios pertenecientes a esta categoría. La diferencia entre un trienio del subgrupo A2 y uno del C1 es de 8,46 €.

En este sentido cabe referir que hay un grupo de suboficiales a los que distintos Tribunales de Justicia de toda España han reconocido su derecho a percibir todos los trienios perfeccionados en el último grupo de clasificación donde están encuadrados. Por tanto, la Administración ya está abonando a estos suboficiales todos sus trienios perfeccionados como suboficial en el subgrupo A2.

La recuperación económica anunciada por el Gobierno, permite afrontar el gasto de la presente propuesta de forma progresiva en varios ejercicios económicos. Además, debe tenerse en cuenta que la cuantía total de esta retribución va disminuyendo cada año hasta desaparecer con el pase a la situación de retiro de todo el personal perjudicado: suboficiales y oficiales, en activo y en reserva.

Los suboficiales han sufrido especialmente las tres últimas leyes de personal, modificando sus expectativas profesionales y económicas, por ello esta medida mitiga en cierta manera los agravios sufridos sin damnificar a ningún otro colectivo.

Por todo lo expuesto se considera viable y pertinente que se proceda al cambio de la disposición final tercera para que permita que todos los trienios de suboficial perfeccionados con anterioridad al 1 de enero de 1996 se reclasifiquen al subgrupo A2.

### **3.6. Procesos de evaluación para el ascenso.**

La integración forzosa de los suboficiales ha recogido, en una única trayectoria de carrera, diferentes especialidades con distintos criterios de evaluación difíciles de normalizar en cuanto a misiones, cursos, destinos, mayor antigüedad derivada de diferentes velocidades de ascenso en las escalas de origen, etc.

Es fácil caer en el tópico y cometer el error de pensar que los retenidos o los que permanecen en su empleo hasta su pase a la situación de reserva no se han esforzado lo suficiente y por ello no tienen méritos, pero la explicación está en la trayectoria profesional seguida antes de la Ley de la carrera, la mencionada



integración, la escasez de cursos que permiten obtener perfiles en idiomas y la imposibilidad de acceso a determinados destinos, cursos y misiones. Sin olvidar, como no podía ser menos, los Informes Personales de Calificación, subjetivos y mal elaborados, según el propio Mando, pero con un peso sustancial en la evaluación.

Conviene recordar que la implantación del actual sistema de evaluación y ascenso no tuvo periodo transitorio alguno, el cambio fue radical sin tiempo suficiente -19 meses- para reorientar una trayectoria profesional de décadas, por ello para este concreto personal de los primeros ciclos deben estudiarse medidas puntuales de solución como el pase a la reserva, la ampliación del número de ciclos de evaluación o, exclusivamente para estos militares, una evaluación extraordinaria con el ratio mínimo.

No deja de ser una paradoja que a un reservista voluntario se le conceda el empleo de brigada con tan solo 120 días de activación, y se le niegue a un militar de carrera que ha sido evaluado y declarado apto en varias ocasiones.

Quedar retenido en el empleo supone el fin de la carrera militar, sin objetivos, sin incentivos para su preparación y, en definitiva, sin futuro profesional.

### 3.7. Personal discapacitado.

El personal apto con limitaciones requiere de procedimientos y medios para que puedan seguir desarrollando su carrera militar, reorientando, en su caso, su perfil profesional.

## 4. Conclusiones.

La profesionalización de las Fuerzas Armadas –que inició su primera fase en el año 1989 y que se consolidó a partir de la suspensión del servicio militar obligatorio en el año 2001– impuso como tarea principal del Ministerio de Defensa el cumplimiento de los objetivos de reclutamiento. Pero la captación de futuros soldados se complicó desde el principio y el acceso a la Escala de Suboficiales se convirtió casi en el único incentivo que se ofreció a los posibles aspirantes para intentar corregir los malos resultados iniciales, descartando la posibilidad de incorporación de un porcentaje adecuado a una Escala Básica de Tropa y Marinería incluida en la carrera militar, lo que a buen seguro hubiese sido una mejor opción.

De este modo, desde el año 1999 hasta el día de la fecha, han sido pocas las convocatorias en las que se ofertaron plazas para el acceso directo de personal civil, siendo la mayoría para la promoción interna de la tropa y marinería. Es significativo el hecho de que en los últimos quince años se hayan publicado casi **seis mil plazas de acceso directo a las escalas de oficiales** por solo **seiscientas a las de suboficiales**. El resultado final, en una institución que



presume de ser unida, además de disciplinada y jerarquizada, es que el 70% de los suboficiales son actualmente mayores de cuarenta años y tan solo un raquítico 3,78% tienen menos de treinta.

Sin embargo, la Ley 39/2007 priorizó el nuevo modelo de formación y el rejuvenecimiento de los primeros empleos de la Escala de Oficiales, que por cierto no presentaban datos preocupantes relacionados con la edad de sus miembros. Se destinaron importantes recursos económicos a tal efecto y a los más que discutibles cursos de adaptación para la integración de las escalas de oficiales, pero absolutamente ninguna medida orientada al rejuvenecimiento de los suboficiales ni a la formación y especialización de segundo tramo o, en cumplimiento del artículo 57.1 de la Ley de la carrera militar, a facilitar y potenciar la promoción interna.

Si uno de los objetivos de la profesionalización de las Fuerzas Armadas era aumentar la eficacia de las unidades militares, en el caso de los suboficiales han conseguido todo lo contrario, pues antes del año 1989 la edad media del empleo de sargento era de veinticuatro años, siendo a día de hoy superior a treinta y tres. Teniendo en cuenta que los sargentos permanecen una media de dieciséis años o más hasta que pueden ascender al empleo de brigada y que los tenientes egresan de las academias militares con menos de veinticinco y ascienden a capitán antes de cumplir los treinta, van a mandar, con toda seguridad, unidades en las que los suboficiales tendrán la edad de sus padres.

Ante estas evidencias fácilmente demostrables, ¿cómo se justifica el reiterado argumento de que el actual modelo exige disponer de personal con las edades adecuadas para el correspondiente ejercicio profesional, sobre todo en los dos primeros empleos de cada escala? ¿Es que acaso los suboficiales españoles estamos encuadrados, sin tener conocimiento, en unas Fuerzas Armadas paralelas a las existentes?

La cruda realidad, es que los múltiples y graves problemas que sufríamos los suboficiales en la anterior legislatura no han desaparecido, incluso se han agravado. Las disfunciones, agravios y contradicciones que entonces era tan necesario y urgente solucionar ahora están en el último lugar de las prioridades del Ministerio y de la Comisión de Defensa o, lo que es peor, ni tan siquiera figuran en la lista de problemas. Los efectos de la disposición transitoria séptima están siendo devastadores para la moral y para la propia justicia. Las normas de pase a la situación de reserva castigan a los suboficiales que cumplen más años de servicio, al contrario que las que rigen en otros ejércitos de referencia que premian el servicio activo, las condiciones en las que se presta y la permanencia en zona de operaciones. La carrera militar de muchos suboficiales está siendo condicionada por un mal sistema de evaluaciones y ascensos que, como ya dijimos en la comparecencia del mes de junio de 2013 ante la Subcomisión para la reforma del régimen transitorio de la Ley de la carrera militar, deja en manos de la suerte –que no haya errores de cálculo entre el número de evaluados y las vacantes previstas–



y de las sentencias judiciales, o de unos informes personales de calificación confeccionados por unos calificadores amenazados por instrucciones emanadas de los Cuarteles Generales, la posibilidad de ascenso al empleo superior.

Por último, debemos significar, porque es humillante para nosotros, que los suboficiales de las Fuerzas Armadas somos los únicos ciudadanos españoles a los que no se nos quiere reconocer nuestra formación, experiencia y trayectoria profesional y ni tan siquiera nuestras titulaciones universitarias, obtenidas con nuestro esfuerzo personal y familiar en las universidades españolas, a la hora de intentar promocionar a la Escala de Oficiales. Este nulo reconocimiento queda reflejado en los actuales planes de estudios, que nos obligan a realizar los mismos periodos formativos que alguien que jamás ha servido en las Fuerzas Armadas o que lo ha hecho como soldado durante solo unos cuantos meses. Estos criterios tan singulares, ajenos a los principios de igualdad, mérito y capacidad, son de impensable aplicación en cualquier otra administración pública o empresa privada, pero ya se sabe que estando por medio la jerarquía y la disciplina todo es más fácil para quienes tienen que legislar, lo hagan bien o mal, sea justa o injusta la normativa aprobada.

Ante el sistemático abandono de los suboficiales desde la entrada en vigor de la Ley 17/1989, la única respuesta que hemos obtenido de los distintos responsables del Ministerio y los Cuarteles Generales es que la vida es injusta y la recomendación, esta vez por escrito y en un documento oficial, de que adoptemos estilos de vida saludables que favorezcan una progresiva y adecuada adaptación al proceso de envejecimiento. Hemos pasado de suboficiales jóvenes y especializados, a su salida de las academias en la década de los ochenta, a "viejos sargentos" que deben formarse todavía un año más cuando egresan de las mismas porque no tienen especialidad alguna o la suficiente formación para un desempeño profesional adecuado.

Los que finalmente lleguen a ascender al empleo de subteniente lo harán con treinta años de servicio o más, tiempo que en cualquier otro ejército de nuestro entorno les permitiría pasar a la reserva con todos los honores, con el reconocimiento de sus mandos superiores o autoridades civiles y con el derecho a percibir el 100% de la pensión. Aquí, en este país nuestro, te tienes que marchar a la reserva con la cabeza baja y casi pidiendo perdón por haber permanecido en servicio activo cuarenta años o más, haciendo todo tipo de guardias y servicios (las que nos corresponden y las de los oficiales), ejercicios tácticos, permanencia en zona de operaciones o instrucciones continuadas de hasta 96 horas. Todo sin la más mínima compensación económica o en tiempo libre que pueda hacer comprender a nuestras familias que nuestra entrega y dedicación a la profesión militar y su propio sacrificio, no lo olvidemos, es tenido en cuenta por los legisladores y por todos aquellos que pervierten el espíritu de las leyes a base de reglamentos. Con estas pruebas tan evidentes de injusticia y desigualdad entre



ciudadanos de un mismo país, ¿pueden sostenerse la mayoría de los argumentos del borrador de informe que hemos conocido? Usar la disparidad de criterios entre las asociaciones u otras conclusiones sibilinas para no dictaminar lo que es justo, es una muestra de falta de rigor en el cumplimiento de la labor encomendada. En todo caso, lo que habrá que evaluar de las propuestas y comparencias de los representantes de ASFASPRO es si lo que afirmamos es cierto, si se están produciendo agravios injustificables o si se han cometido errores de bulto en la planificación de nuestra trayectoria profesional.