

2015



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

**CUESTIÓN CON SOLICITUD DE
RESPUESTA ORAL EN EL PLENO:
RETENIDOS EN EL EMPLEO.**





Desde que se comenzó a aplicar el nuevo sistema de ascensos de la Ley de la carrera militar, se han producido retenciones en el empleo por el agotamiento del número máximo de ciclos en los que el militar puede ser evaluado, a pesar de haber sido calificados como aptos para el ascenso. El número de retenidos varía según el ejército y dentro de éste, el cuerpo.

La retención en el empleo es diferente si se produce en el sistema de ascenso por clasificación o por elección. De tal forma, que no tiene objeto comparar un brigada retenido, que su teórico ascenso sería por clasificación a subteniente, con un teniente coronel retenido, que su teórico ascenso sería por elección a coronel. La retención en el empleo producida en el sistema de ascenso por clasificación requiere un tratamiento específico, especialmente por el número de años que le quedan al militar para pasar a la reserva.

Desde el inicio de la actividad del Consejo de Personal, esta asociación ha propuesto diferentes medidas en relación a este concreto colectivo: coeficientes correctores, evaluaciones extraordinarias e incluso facilitar el pase voluntario a la reserva a aquellos que cumplan las condiciones del artículo 113.3 de la Ley de la carrera militar.

Dos de las medidas adoptadas por la Subsecretaría de Defensa de aplicación para este colectivo han sido la puesta en marcha de SAPROMIL y la reciente situación administrativa de servicio en la administración civil.

¿Qué medidas adicionales se han tomado desde la Subsecretaría de Defensa y desde cada uno de los Mandos de Personal que permitan la proyección profesional de los militares retenidos en el empleo?