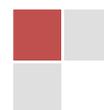


2023



**PROPUESTAS
XV LEGISLATURA**

**LÍNEAS GENERALES
2023**





DIGNIFICAR LA PROFESIÓN MILITAR		
	MATERIA	RESUMEN
1	Retribuciones	<p><i>Incrementar las retribuciones de todos los militares, especialmente de los suboficiales y personal de tropa, así como de los empleos más bajos de oficial.</i></p> <p><i>Que al militar se le compense en dinero el exceso de jornada que no pueda compensarse en tiempo de descanso.</i></p>
2	Nueva Ley de la carrera militar	<p>Enseñanza. <i>Al salir de las academias y escuelas los oficiales deberían obtener un título de máster, los suboficiales un grado universitario y la tropa permanente un título de técnico superior o sus equivalentes.</i></p> <p>Ascensos. <i>Corregir los requisitos y sistemas de evaluación para el ascenso. Ascenso de una escala a otra. Ascenso en reserva.</i></p> <p>Promoción interna. <i>Eliminación de obstáculos para que sea una realidad. La experiencia profesional y la formación previa deben tener una valoración adecuada.</i></p> <p>Pase voluntario a la reserva. <i>Equiparar las edades de pase voluntario a la reserva con los ejércitos de nuestro entorno. Valoración de la participación en misiones internacionales, así como el desempeño de trabajos penosos y peligrosos que se reconocen en el ámbito civil.</i></p> <p>Grupos de clasificación funcional. <i>Los militares deben pertenecer a estos grupos a todos los efectos: Oficiales al A1, suboficiales al A2, tropa permanente al B y tropa no permanente al C1.</i></p> <p>Relación de puestos militares. <i>Deben definirse especificando las funciones y cometidos principales.</i></p> <p><i>Incluir a todos los militares profesionales en una sola ley.</i></p>
3	Nueva Ley de medidas de apoyo a la movilidad geográfica	<p><i>Las medidas de apoyo deben adaptarse a la configuración actual de las Fuerzas Armadas y a las necesidades del personal militar afectado por la movilidad geográfica que exige el servicio.</i></p>
4	Modificar la Ley de derechos y deberes	<p><i>Elecciones de representantes al Consejo de Personal.</i></p> <p><i>Permitir la celebración de reuniones informativas de las asociaciones profesionales en las unidades, centros y organismos de las Fuerzas Armadas.</i></p>



Introducción.

Hasta el inicio de la profesionalización de las Fuerzas Armadas, puesta en marcha por el PSOE en el año 1989 con la Ley 17/1989, de 19 de julio, reguladora del régimen del personal militar profesional, estuvieron en vigor las antiguas leyes de personal de los Ejércitos y la Armada. Disponíamos hasta entonces de buenos sistemas de promoción interna o, lo que es lo mismo, mayor reconocimiento y motivación, factores fundamentales en cualquier empresa o institución. Tras una aplicación muy restrictiva del principio de irretroactividad reconocido en la Constitución Española, se pasó por encima de los derechos consolidados y las expectativas de carrera de los suboficiales, sin tener en cuenta o valorar los posibles efectos negativos de la modificación normativa que se estaba llevando a cabo

Desde esa fecha, después de tres leyes de personal (la última, aprobada en el año 2007, modificada en varias ocasiones), la carrera del suboficial no es que no haya evolucionado, sino que ha retrocedido hasta niveles anteriores a la Ley Azaña. De este modo, al contrario de lo que viene siendo la evolución de la carrera profesional de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de la Seguridad del Estado, el perfil de la carrera del suboficial muestra unos evidentes signos de deterioro que tendrían que causar sonrojo a autoridades civiles y militares del Ministerio de Defensa:

- La edad media de los suboficiales supera los 45 años, muchos llegan a los últimos empleos de Subteniente y Suboficial Mayor a punto de pasar a la reserva. Estamos, por tanto, ante un peligroso e incomprensible envejecimiento de la escala al que nadie parece poner remedio. Sin llegar a exagerar, podemos afirmar que hay secciones operativas en zona de operaciones mandadas por tenientes y capitanes menores de 30 años cuyos suboficiales pueden llegar a tener la edad de sus padres.
- Hasta la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, se reservaban para los suboficiales hasta el 75% de las plazas de promoción interna a la Escala de Oficiales. Actualmente, la promoción interna del suboficial es testimonial por el prácticamente nulo reconocimiento de su formación militar previa, formación académica y de perfeccionamiento, experiencia profesional o titulaciones universitarias.
- Se viene repitiendo que la enseñanza militar se integró en el Plan Bolonia, pero esto no resulta ser más que una gran mentira: apenas se reconoce con un puñado de créditos (ECTS) la enseñanza militar previa y no se valora la práctica profesional para tener una promoción interna adecuada. La enseñanza cursada siendo tropa o marinería apenas cuenta para el paso a suboficial, y la enseñanza superior de los suboficiales tiene una exigua validez de cara a la promoción a oficial.

En consecuencia, se está produciendo desde hace años un evidente ataque a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, además de un incumplimiento flagrante del Estatuto del Empleado Público y de la propia Ley de la carrera militar, sin que se produzcan modificaciones efectivas que reviertan esta injusta situación de apartheid profesional.

- No haber dotado a las Fuerzas Armadas de una titulación universitaria propia perjudica gravemente la formación militar de los oficiales y los suboficiales, teniendo que adquirir titulaciones del sistema educativo general que sirven muy poco para las funciones y cometidos que tiene que desarrollar un militar profesional. A pesar de que se tienen claras evidencias del evidente fracaso del actual sistema, nadie quiere dar el paso para modificarlo.



- En otro orden de cosas, como ya hemos dejado claro en el punto anterior, se impide la adecuada promoción interna del suboficial y la adquisición de mayores titulaciones del sistema educativo general tras los cursos de perfeccionamiento o ascenso que tiene que realizar, ya que tras incorporarse a la Escala de Suboficiales después de su formación académica de tres años y haber obtenido una doble titulación civil y militar, permanece con la titulación de Técnico Superior durante toda la carrera profesional hasta su pase a la situación de reserva, algo totalmente ilógico y desmotivador que no sucede en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, en las que el reconocimiento de su personal está a años luz del que otorgan las Fuerzas Armadas a su personal.
- Por último, pero no menos importante, en la actualidad cualquier guardia civil o policía nacional, después de una formación académica inicial de 9 meses, cobra 1.000 euros más que un soldado, 600 euros más que un sargento y 200 euros más que un teniente de las Fuerzas Armadas, lo que, dicho con todos los respetos, es un claro desprecio de la profesión militar y una falta de consideración a la formación académica de los militares (tres años un sargento y cinco un teniente) y al peligroso y muchas veces penoso trabajo diario, tanto en el adiestramiento en territorio nacional como desplegado en zona de operaciones.



1.- Retribuciones

1.1.- Incremento de retribuciones

El informe del Observatorio de la Vida Militar correspondiente a 2016 destacó, y así fue recogido en el dictamen de la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados¹, la necesidad imperiosa de reducir la brecha salarial existente entre el personal de las Fuerzas Armadas y el de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Todo ello antes de la efectividad del Acuerdo Salarial realizado entre 2018 y 2020.

En 2021 el Ministerio de Defensa implementó una insuficiente, pequeña y desigual subida de dos complementos retributivos que supuso entre 17€ y 78€ mensuales, según empleo y puesto ocupado.

En el seno del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas se desarrolló una comisión de trabajo cuyas conclusiones -en 2022- establecían la necesidad de aumentar las retribuciones, pero no se trasladó a los Presupuestos Generales del Estado. Es más, habiendo sido aumentado en varios miles de millones de euros el presupuesto del Ministerio de Defensa, ni una mínima parte de este incremento ha sido dedicada a paliar las paupérrimas nóminas del personal.

Durante la XIV legislatura los militares han realizado diversas concentraciones y manifestaciones en solicitud de dignificación retributiva, esto no había tenido lugar con anterioridad y evidencia el grado de preocupación en un colectivo tradicionalmente reacio a utilizar el derecho de manifestación.

1.2.- Compensación de excesos en jornada laboral

La jornada general en cómputo anual que debe cumplir el militar son 1642 horas. La realidad es que, entre guardias, servicios, jornadas continuadas, maniobras, ejercicios, navegaciones, vuelos y prolongaciones de jornada, el personal militar realiza unos cuantos centenares de horas más al año que no le son compensadas completamente ni económicamente ni en tiempo de descanso.

Debe establecerse un sistema justo y realista por el que al militar se le retribuya en dinero el exceso de jornada que no pueda compensarse en tiempo de descanso, de igual manera que en el resto de la Administración. Es discriminatorio que un guardia civil o un policía nacional que ya tiene retribuciones muy superiores sobre horas extraordinarias y un militar no tenga esa compensación económica.

2.- Nueva Ley de la Carrera Militar

2.1.- Enseñanza

Debe haber un cambio profundo en la enseñanza de formación, elevando el nivel en línea con otros cuerpos como la Policía Nacional. La tropa permanente debe pasar a ser técnico superior, los suboficiales graduados universitarios y los oficiales máster. La Memoria Informe del Observatorio de la Vida Militar correspondiente al año 2017² pone de relieve que los planes de estudios actuales de oficiales y suboficiales no son adecuados para el desempeño profesional. En muchos casos, una vez egresados, deben completar su formación con la enseñanza de perfeccionamiento. Los títulos "propios" permiten una mejor formación militar.

2.2.- Ascensos

Los procesos de evaluación para el ascenso, así como los requisitos deben modificarse, buscando un método más justo, objetivo, transparente y en igualdad de oportunidades.

Además, con el fin de aumentar la motivación y la cohesión debería permitirse el ascenso de una escala a otra. Del último empleo de la escala se debería poder ascender al primer empleo de la escala superior. Este ascenso cohesionaría a las Fuerzas Armadas, reconoce trayectorias profesionales ejemplares y habilita un ascensor social ganado mediante el mérito y la capacidad demostrados

¹ http://www.observatoriodelavidamilitar.es/doc/Dictamen_Comision_Defensa_Informe_Anual_2016.pdf

² https://www.observatoriodelavidamilitar.es/doc/memoria_informe_2017.pdf



durante décadas de desempeño profesional. Se trata de una expectativa profesional que será una excelente motivación para suboficiales y militares de tropa con carácter permanente.

Debe disminuirse hasta su eliminación el número de militares que, declarados aptos para el ascenso y habiendo agotado el número máximo de evaluaciones, se han quedado retenidos en su empleo. Esta situación frustra profundamente al militar y desmotiva a la organización en su conjunto.

Con objeto de hacer atractiva la carrera militar de principio a fin, mejorar la motivación y la retención del talento debería habilitarse un ascenso al pasar a la reserva, reconociendo de esta forma trayectorias y méritos profesionales acumulados durante décadas de servicio.

2.3.- Promoción interna

La promoción interna es fundamental porque contribuye a la moral del militar, que debe sentir que verdaderamente está desarrollando su carrera profesional en las Fuerzas Armadas, que tiene un futuro en ellas y que se valora lo que hace. Debería contemplarse:

- Pruebas físicas no eliminatorias pero puntuables.
- Cuadro de exclusiones específico para la promoción interna del militar de carrera.
- Establecer cupos de reserva de plazas para cada escala.
- Reconocimiento de la experiencia profesional y de la enseñanza de formación y perfeccionamiento ya recibida para reducir la duración de los planes de estudios.

2.4.- Pase a la reserva

Mecanismo imprescindible para mantener edades apropiadas en el personal en activo. Como en otros ejércitos de nuestro entorno y como sucedía antiguamente en nuestras Fuerzas Armadas, habilitar "abonos de campaña" por tiempo de servicio en operaciones en el extranjero. Otras profesiones disponen de un coeficiente reductor para adelantar la edad de jubilación, por lo que es necesario establecer un sistema similar. Un policía local puede jubilarse con 59 años, un suboficial de la Guardia Civil pasa a la reserva con 58 años y uno de las Fuerzas Armadas con 61 años. Debe permitirse el **pase voluntario a la reserva** a partir de los 58 años.

2.5.- Grupos de clasificación de los funcionarios

Como ocurre con los oficiales, los suboficiales tienen que estar incluidos en su grupo de clasificación funcional (A2) a todos los efectos, y no solo a efectos retributivos. Para ello es necesario implementar la reforma de la enseñanza de formación, de manera que al ingresar en la escala, el suboficial obtenga un título universitario de grado o equivalente.

2.6.- Relación de puestos militares.

Los puestos militares deben definirse especificando las funciones y cometidos principales, de forma similar al "job description" que se aplica en los puestos OTAN y UE.

2.7.- Ley de personal única o integral.

Debería establecerse en una única ley la carrera de todos los militares profesionales, los de carrera y los temporales.

Además, deberían revisarse algunas disposiciones transitorias que no han llegado a compensar o subsanar agravios producidos por diferentes cambios legislativos.

3.- Nueva Ley de medidas de apoyo a la movilidad geográfica

Aunque se ha anunciado en varias ocasiones por diferentes gobiernos, sigue sin llevarse adelante. En una profesión en la que la movilidad geográfica es tan alta, las necesidades familiares y de vivienda deben ser tenidas en cuenta para facilitar la conciliación de la vida profesional y familiar.



4.- Modificación de la Ley de derechos y deberes

4.1.- Elecciones al Consejo de Personal

El actual sistema, por el que las asociaciones presentan un certificado del número de asociados para tener representación en el Consejo, tiene grandes limitaciones, puesto que cabe la posibilidad de que la composición de este órgano se eleve hasta un centenar. De forma similar al Consejo de Personal de la Guardia Civil, debe establecerse una composición fija por escalas y que las asociaciones accedan mediante un proceso electoral.

4.2.- Reuniones informativas de las asociaciones profesionales en las unidades

Debería permitirse la celebración de reuniones informativas de las asociaciones en las unidades, centros y organismos de las Fuerzas Armadas como parte esencial del desarrollo del ejercicio del derecho de asociación profesional. Mientras que asociaciones, sociedades y empresas privadas, con ánimo de lucro y de cualquier índole, imparten conferencias y se reúnen con militares en cualquier unidad, incluso en horas de trabajo, las asociaciones profesionales integradas por los propios militares tienen prohibidos estos encuentros.

En el siglo XXI no hay motivo para ello, debiendo permitirse el acceso de las asociaciones profesionales de forma similar a como ocurre en la Guardia Civil.