

2021



PROPUESTA DE INCREMENTO DE RETRIBUCIONES

Junio 2021





Índice

1.- INTRODUCCIÓN	3
2.- PROPUESTA	6
3.- COMPLEMENTO DE EMPLEO	9
4.- COMPONENTE SINGULAR DEL COMPLEMENTO ESPECIFICO	12
5.- COMPLEMENTO DE DEDICACIÓN ESPECIAL (CDE)	16
6.- COMPLEMENTO DE TERRITORIO	22
7.- RESUMEN	24
8.- ALCANCE	27

1.- INTRODUCCIÓN

En la actualidad los Ejércitos están implantando sistemas de gestión basados en los principios de calidad y mejora continua con la finalidad de alcanzar la excelencia organizativa, medioambiental, etc... Respecto a los recursos humanos se habla de optimizarlos, pero no de instaurar las condiciones necesarias para crear esa motivación extrínseca que haga que el militar se sienta reconocido y apreciado dentro y fuera de la Institución.

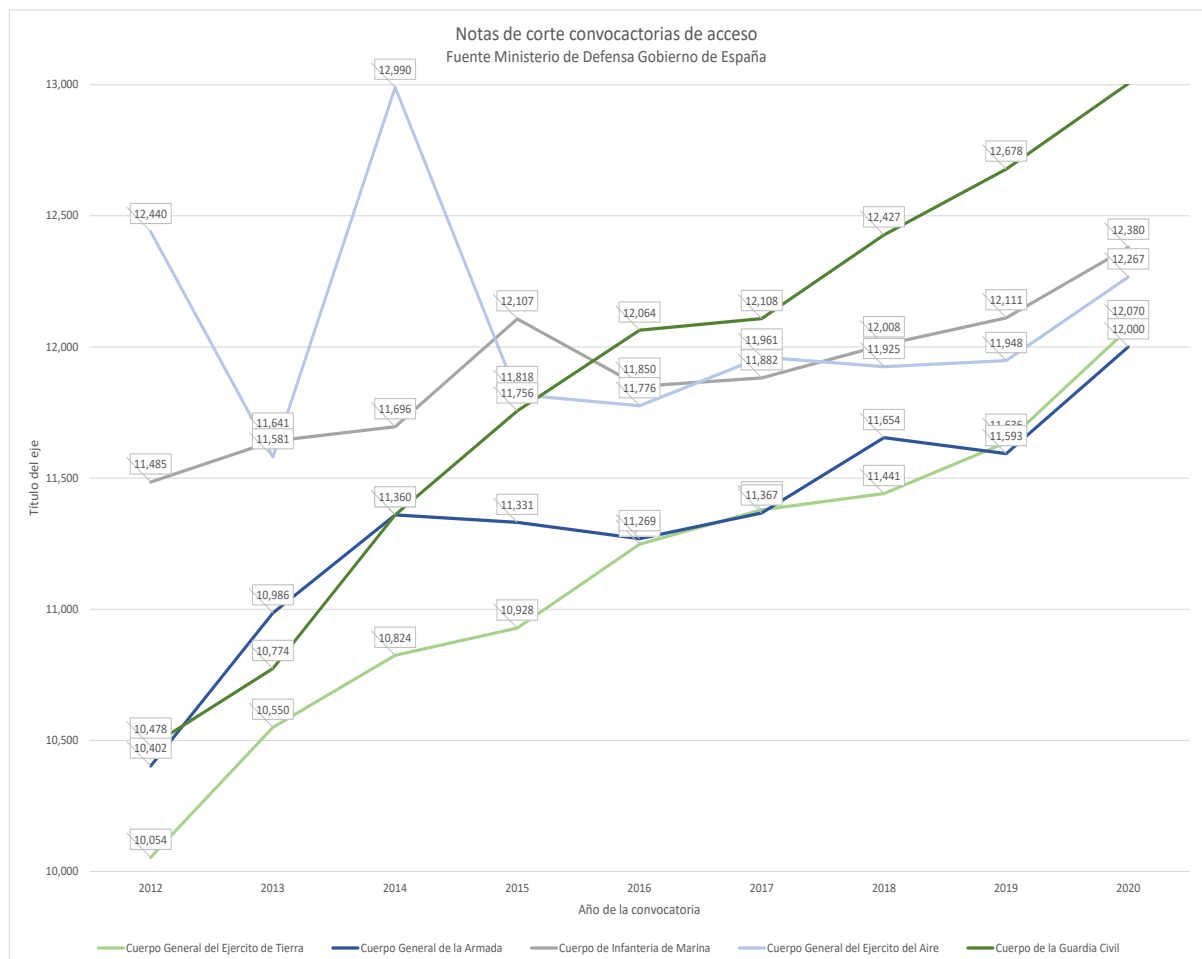
Las Fuerzas Armadas están perdiendo constantemente activos - fuga de pilotos, contrataciones en Amazon, huida a los Cuerpos de Seguridad del Estado - porque la Institución militar no resulta atractiva.

Podemos poner cómo ejemplo como la exigencia académica para entrar en las academias militares en los primeros años de esta última década era mayor en los Cuerpos Generales del Ejército del Aire y de Infantería de Marina hasta el año 2015. La Guardia Civil estaba incluso por debajo del Cuerpo General de la Armada. Desde el año 2016 la situación ha cambiado siendo el Cuerpo de la Guardia Civil el que se lleva a los mejores y más preparados opositores.

¿Qué ha cambiado en este tiempo? No es difícil de adivinar. La Guardia Civil ha mejorado sus condiciones económicas, sociales y profesionales. Mejores sueldos, mejor percepción de sus profesionales y mejor perspectiva de carrera.

¿Qué ha ocurrido para que la Guardia Civil se haya acercado a la equiparación de los Mossos d'Esquadra y los militares no hayan recibido una adecuación de retribuciones similar? Sencillamente falta de voluntad política. Los militares en estos últimos 15 años solo hemos recibido un exiguo incremento en este año 2021.

A la vista del siguiente gráfico y de la falta de una subida retributiva real surgen muchas y variadas preguntas, por ejemplo:





¿Por qué los suboficiales de las Fuerzas Armadas piden en el Consejo de Personal, a través de sus asociaciones, que se les reserven plazas de guardia raso en la Guardia Civil, como a la tropa?

¿Por qué oficiales de la Brigada Paracaidista o del Cuerpo de Infantería de Marina -incluso condecorados con cruces al mérito con distintivo rojo y a priori con buena proyección de carrera-, deciden irse a trabajar a Amazon, o los pilotos del Ejército del Aire abandonan en cuanto pueden las Fuerzas Armadas para irse a las líneas aéreas civiles?

¿Por qué la tropa prefiere presentarse a la Guardia Civil o la Policía Nacional en vez de promocionar a Sargento de las Fuerzas Armadas?

Sencillamente porque las condiciones económicas, sociales y profesionales, pero sobre todo **las económicas son tremendamente superiores** en los Cuerpos de Seguridad del Estado y en muchos sectores del ámbito civil.

A pesar del Informe del Observatorio de la Vida Militar del 2016, del posterior Dictamen de la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados (2018), de la aprobación de diversas proposiciones no de Ley, de una promesa de una exministra de Defensa, de las declaraciones en sede parlamentaria de un JEMAD alertando de la situación, solo hemos recibido una subida nimia.

La Guardia Civil y la Policía Nacional – que ya estaba en mejores condiciones- recibieron para su equiparación más de 807 millones de euros, las Fuerzas Armadas apenas 198 millones de euros, cantidad en la que el Gobierno incluyó el 0,9% ya incrementado a toda la Administración Pública a primeros del presente año.

Conviene recordar que, a diferencia de otros empleados públicos, los militares no cobran las guardias, ni las extensiones de jornada, ni la nocturnidad, ni la turnicidad, ni la disposición permanente. Siempre hay dinero para todos los colectivos menos para los militares.

Las Fuerzas Armadas contribuyen militarmente a la seguridad de España y deben preservar la seguridad y bienestar de los ciudadanos en los supuestos de grave riesgo, catástrofe, calamidad u otras necesidades públicas. Sin embargo, se las trata de excluir del debate comparativo con los Cuerpos de Seguridad del Estado con la manida **excusa** de que sus funciones son diametralmente diferentes. Argumento perverso que se traduce en que la formación, preparación, responsabilidad, compromiso y peligrosidad de la profesión militar es inferior a la policial. Sin aportar nada más que eso, un argumento vacío y falaz.

Los militares son también Fuerza de Seguridad del Estado, en su vertiente militar, eso es incontestable, pinten como lo pinten, y su modelo de carrera y retribuciones han de ser similares a las del conjunto de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. ¿Por qué la negociación de mejoras económicas y profesionales se acomodan **siempre en las diferencias**?

No es comprensible que se egrese de las distintas Academias Militares, de Guardia Civil y de Policía con diferencias retributivas y profesionales tan importantes.

¿La función de un piloto de helicópteros es diferente en las FAS y en los FCSE? ¿Un piloto de combate tiene menos responsabilidad o preparación que un oficial o un inspector de las FCSE? ¿Y un suboficial controlador aéreo militar que ejerce sus funciones en aeropuertos como el de Zaragoza está menos preparado que uno civil de AENA que trabaja en el Aeropuerto de Madrid? El sueldo sí es diferente, y mucho.

¿Por qué las tripulaciones de los aviones apagafuegos del Ejército del Aire han de cobrar menos que las tripulaciones de la Guardia Civil, no es acaso peligroso? ¿El trabajo de un paracaidista, de un componente de un grupo de operaciones especiales o de un infante de marina es menos peligroso que el de un agente de tráfico o de una patrulla de la Policía Nacional o Policía Local? Participar en las misiones de Bosnia, Kosovo, Afganistán, Irak, Mali, Líbano...; meses e incluso años apartados de sus familias ¿no son **elementos de sacrificio valorable** en un militar?



¿La UME no ha demostrado su valía en múltiples escenarios de riesgo? ¿Los aviones del 45 Grupo de Fuerzas Aéreas que transportan a las autoridades, realizan aeroevacuaciones médicas y transportes de ayuda humanitaria tampoco la han demostrado?

¿No contribuyen a la seguridad de España las labores de control aéreo de los controladores militares de interceptación y todos los emplazamientos de datos primarios de sus radares? ¿Las misiones de vigilancia de la Armada no lo hacen también?

¿Un soldado que conduce un carro de combate Leopard de 12 millones de euros tiene menos responsabilidad que el que conduce un coche patrulla de la policía local?

¿No se ha demostrado estos últimos dos años en pandemias, catástrofes naturales y crisis migratorias la valía de todas las Fuerzas Armadas?

La sociedad debe otorgar el reconocimiento que merecen sus militares y abandonar y perseguir los argumentos que los siguen anclando a regímenes anteriores de los que sus actuales miembros no son herederos, no han conocido, ni compartido, ni han tenido responsabilidad alguna sobre sus acciones.

Los responsables políticos deben materializar ese reconocimiento en la mejora de las condiciones profesionales y retributivas de todos los miembros de las Fuerzas Armadas, mediante una equiparación, asimilación, adecuación o cualquier otro adjetivo cuyo propósito es el mismo: **reconocer mediante hechos fehacientes, sin distinciones de ninguna especie, el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren, en especial, una remuneración que proporcione como mínimo un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor**, tal como se establece en el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966 y con entrada en vigor: 3 de enero de 1976, de conformidad con el artículo 27. No parece que el sueldo de un soldado o las diferencias de trato entre los diferentes colectivos responsables de la seguridad del Estado (FCSE y militares) cumplan con el tratado.

Los militares cumplen con muchas funciones que podrán ser diferentes a las de las FCSE, aunque en tiempos de crisis puedan realizarlas como ellos, pero el sueldo se determina por el valor del trabajo realizado, por la formación recibida, por la disponibilidad constante para el servicio, por la movilidad geográfica, por la peligrosidad, por el compromiso personal de llegar a ofrecer su vida o quitarla cuando se le ordene, ... **ninguno de estos atributos es inferior en las Fuerzas Armadas** respecto a los Cuerpos de Seguridad del Estado.



2.- PROPUESTA

La propuesta que presenta ASFASPRO se basa en dos pilares fundamentales:

Primero

Se inscribe en la necesidad de captación de recursos humanos de calidad ante los retos tecnológicos de los próximos años, sabedores que, si la tecnología en los ejércitos hasta la fecha ha mejorado e incrementado de forma geométrica, en un futuro cercano lo va a hacer exponencialmente. Por ello, deben estar **“los mejores” en cantidad y calidad suficiente.**

Según los datos estadísticos del anuario del año 2019 relativo a convocatorias de ingreso y aspirantes; en el ingreso directo a **oficial existía una ratio de aproximadamente de 4¹ aspirantes por plaza y en suboficiales escasamente 6.** Este último número disminuye a apenas 4 en la promoción interna de tropa a suboficial (es el número general, siendo aún menor en algunas vías de titulación de ingreso). Todo apunta a que para la tropa el ascenso a suboficial no resulta especialmente atractivo como tampoco lo es para la población civil ser oficial.

Son números absolutamente insuficientes para conseguir la excelencia. Sin embargo, en la **Guardia Civil y la Policía Nacional sus aspirantes por plaza eran de 12 y 14, respectivamente.** Teniendo en cuenta que el perfil de opositores es muy similar, estos cuerpos escogen primero su personal y las Fuerzas Armadas se queda con lo mejor de los restos.

El preámbulo de la Ley 39/2007 de la Carrera Militar ya establecía como recurso clave el personal de las Fuerzas Armadas:

*“...La Directiva de Defensa Nacional de 30 de diciembre de 2004, tras realizar un análisis de los nuevos riesgos y amenazas en los inicios de este siglo XXI, se refiere a la necesidad de transformación constante de las Fuerzas Armadas, prestando gran atención a los recursos humanos que las sustentan y desarrollando un nuevo modelo realista de profesionalización, **basado en la calidad y en la capacidad de atraer a los ciudadanos al ejercicio profesional en las Fuerzas Armadas...**”*

*“...Se trata de asegurar la calidad del personal en unas Fuerzas Armadas modernas y altamente tecnificadas, donde los recursos humanos constituyen un factor esencial y determinante. **Por consiguiente, la política de personal no sólo debe pretender cubrir las necesidades cuantitativas de los Ejércitos, sino alcanzar la excelencia, tanto en la etapa formativa como en la selección de los más cualificados para el ascenso y de los más idóneos para el desempeño de los distintos destinos...**”*

La propia Subsecretaria de Defensa, en el nº 375 de la *Revista Española de Defensa* de septiembre de 2020, en el seno del artículo “Unas Fuerzas Armadas para el s. XXI”, hace referencia al reto al que nos enfrentamos y el tipo de personal necesario para afrontarlo **«La revolución tecnológica —observó la subsecretaria de Defensa— sitúa a las Fuerzas Armadas ante un entorno de profundo cambio que supone un desafío decisivo para la gestión de un factor no tecnológico: las personas y su talento».**

En este contexto, abogó por potenciar al máximo el talento y la vocación de servicio y por avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en su acceso y desarrollo profesional...

Mal se puede conseguir ese objetivo si la profesión no es atractiva para los jóvenes españoles, y esto sucede si no se quiere retribuir el sacrificio, el riesgo, el conocimiento y la responsabilidad.

¹ La Estadística de Convocatorias de Ingreso y Aspirantes de 2019 no distingue entre los aspirantes a la escala de oficiales de la Guardia Civil y a las escalas de oficiales de los Cuerpos Generales e Infantería de Marina de las Fuerzas Armadas por lo que esta ratio podría ser inferior.



Segundo

El *Boletín Oficial del Congreso de los Diputados* nº 318 de 15 de marzo de 2018, recoge el dictamen emitido por la Comisión de Defensa respecto al Informe anual del año 2016 del Observatorio de la Vida Militar, transcribimos aquí los puntos de alcance económico:

"...IV. Acerca del estudio específico sobre retribuciones de las Fuerzas Armadas.

*El estudio sobre las retribuciones de las FAS deja patente que estamos lejos de garantizar la igualdad salarial con los funcionarios públicos, y que además se producen desajustes en la gestión de complementos y ayudas de traslado y formación que producen agravios, e incluso renuncias, de nuestros profesionales a su promoción y/o capacitación. Nos parece una **situación grave que debería ser revertida a la mayor brevedad** de acuerdo con las siguientes líneas detectadas por el OVM:*

*34. Estudiar una actualización de las retribuciones de las FAS que, reflejando las peculiaridades de su actividad, **se traduzca en un progresivo incremento y dignificación de las mismas**, especialmente en lo que a Tropa y Marinería se refiere.*

35. Tomar en consideración las peculiares características de los miembros de las Fuerzas Armadas, adaptar cualquier medida que, sobre retribuciones, se adopte para mejorar la de los funcionarios.

*36. **Se insta al Gobierno a revisar algunos conceptos retributivos, en especial aquellos que han perdido poder adquisitivo**, o que en comparación con puestos de trabajo o escalas profesionales similares dentro de la Administración se identifica un agravio comparativo, entre ellos:*

*a) **El componente singular del complemento específico (CESCE)**, que debe adecuarse a los nuevos requerimientos de los puestos de trabajo en los que cada vez adquiere más valor la preparación técnica y la responsabilidad.*

*b) **Los criterios de asignación del Complemento de Dedicación Especial (CDE)**, que no se ajusta a su finalidad y cuyos créditos deben incrementarse progresivamente.*

*c) **La movilidad del militar que incide de forma negativa en su poder adquisitivo**, por lo que debería crearse un nuevo concepto retributivo que permita tomar en consideración el coste de la vida en el lugar de destino forzado.*

*d) **La situación retributiva de los profesionales en situación de reserva** en la que debería equipararse el complemento de disponibilidad a la de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de seguridad del Estado, equiparando así mismo el régimen de incompatibilidades.*

*e) **En las operaciones fuera del territorio nacional, en las que se despliegan las FAS y miembros de las FCSE, equiparar las retribuciones de ambos.***

37. Se insta al Ministerio de Defensa a asegurar que los factores a tener en cuenta para la asignación del CDE son claramente identificables por todos los profesionales.

*38. **Estudiar las equivalencias y adecuación de los empleos militares con los grupos y escalas de los funcionarios de la Administración General del Estado.***

39. Estudiar la uniformidad en cuanto a la equivalencia señalada en el anterior punto, entre las distintas armas de las FAS.

*40. **Actualizar las indemnizaciones por el desarrollo de las comisiones de servicio**, especialmente las que recibe la tropa. Teniéndose en cuenta aquellas circunstancias que puedan aconsejar una cobertura mayor en determinados casos.*



- 41. Instar a revisar que los niveles no sean comunes a varios empleos, así como evaluar cómo el impacto en la capacidad adquisitiva de la modificación de nivel y residencia con motivo de la promoción desincentiva el interés en el ascenso.**
- 42. Se insta al Ministerio de Hacienda y Función Pública a solventar el hecho de que la ayuda por movilidad sea abonada al profesional por un pagador distinto al que abona la nómina, puesto que en la situación actual supone un impacto negativo sobre la carga impositiva del profesional.**
- 43. Se insta al Gobierno a revisar los sistemas de indemnización por residencia eventual y dietas concedidas con motivo de traslado para la asistencia a cursos, a fin de garantizar que cumplen su función, esto es, ayuda a la formación.**
- 44. Analizar la retribución efectiva de las guardias, servicios y las maniobras, realizadas fuera de la jornada y del horario habitual, y los servicios realizados en días festivos o en horario nocturno fruto de la disponibilidad permanente...”**

En el presente documento de trabajo se propone elevar el nivel del complemento de empleo, modificar al alza los componentes singulares del complemento específico (CSCE), enfocar de forma diferente el complemento de dedicación especial (CDE) y establecer un complemento de territorio.



3.- COMPLEMENTO DE EMPLEO

El complemento de empleo corresponde al complemento de destino de los funcionarios civiles. El artículo 70 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 establece lo relativo al grado personal. Con algunas excepciones, todos los funcionarios de carrera adquirirán un grado personal por el desempeño de uno o más puestos del nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción e incluso los funcionarios que obtengan un puesto de trabajo superior en más de dos niveles al correspondiente a su grado personal, consolidarán cada dos años de servicios continuados el grado superior en dos niveles al que poseyesen.

En las Fuerzas Armadas cada empleo tiene asignado un nivel, excepto el 24 que tiene los empleos de teniente y alférez. No hay posibilidad de perfeccionar el grado o nivel personal, sino que es un complemento en atención a la distinta responsabilidad según el empleo alcanzado y no dependiente del destino desempeñado. Esta diferencia en el concepto aplicado termina perjudicando económicamente al militar: un civil perfecciona en dos años un nivel y un militar tarda muchos más años en ascender. Sirva como ejemplo que un sargento del EA o del ET tarda 8 años en pasar del nivel o grado 19 al 20 que corresponde a un sargento primero.

El artículo 71 del citado reglamento establece los intervalos de los niveles de puestos de trabajo que corresponden a cada Cuerpo o Escala, de acuerdo con el Grupo en el que figuren clasificados:

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

Los oficiales con el ascenso a oficial general llegan a superar el nivel 30. Ni los suboficiales ni los militares de tropa y marinería pueden alcanzar el nivel máximo de su grupo. Un suboficial mayor (A2) tiene un nivel 23 y un cabo mayor (C1) un 18.

El Acuerdo sobre la aplicación de los fondos adicionales previstos en el II Acuerdo para la mejora del empleo público y de las condiciones de trabajo de 9 de marzo de 2018, establece unos nuevos niveles mínimos:

Cuerpos o Escalas	Nivel mínimo
A1	24
A2	20
C1	16
C2	14
E	13

En el caso de los suboficiales (A2) el empleo de sargento está en el nivel 19, cuando le corresponde como mínimo el 20. En relación con los militares de tropa y marinería de carácter permanente (C1) los empleos de cabo y soldado están en el 15 y 14, en el caso de los de carácter temporal (C2) el empleo de soldado ya está correctamente en el 14 (Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021).



Como se ha visto, los militares de tropa y marinería están en dos grupos diferentes según su relación con la Administración, si tienen carácter permanente en el C1 (niveles 16-22) y en el C2 (niveles 14-18) si tienen carácter temporal. Esa pertenencia a diferente grupo implica diferencias retributivas, sin olvidar que tal y como establece la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería a partir de los 45 años y la adquisición de la condición de reservista de especial disponibilidad los pertenecientes al C2 (temporales) pasan a percibir una asignación económica. Parece razonable que ese ahorro en activo (sueldo y niveles inferiores) termine pagándose en la asignación como reservista, se trata de una retribución en diferido que el militar permanente (mayor sueldo y niveles) no debería tener obligación de sustentar.

Aunque excede del presente documento, resulta conveniente indicar que el modelo de tropa y marinería requiere de cambios profundos para los futuros aspirantes a esta escala porque la previsión económica del coste que conlleva el aumento del número de reservistas de especial disponibilidad a muy largo plazo resulta prácticamente insostenible. Sin olvidar otras posibles medidas económicas para los acogidos al modelo actual que puedan implicar la transferencia de parte de la asignación económica -e incluso su mejora- a las comunidades autónomas y ayuntamientos a cambio de la repoblación de la España vacía o vaciada.

Según lo explicado, hay tres circunstancias que provocan un desfase con las retribuciones de los funcionarios civiles y que deberían corregirse:

1. Los militares no pueden perfeccionar grados o niveles en dos años de servicios continuados, sino a través del ascenso que conllevan muchos más años de servicio. Los funcionarios civiles suelen alcanzar niveles retributivos superiores en menos tiempo.
2. Los suboficiales y los militares de tropa y marinería no pueden alcanzar el nivel máximo de sus grupos (26 en el A2 y 22 en el C1).

Con el fin de evitar el continuo desfase, se propone la subida del complemento de empleo de coronel, suboficial mayor y cabo mayor al máximo nivel de cada grupo correspondiente (30, 26 y 22) e ir descendiendo por empleo, según la siguiente tabla:



ADECUACIÓN NIVEL DE COMPLEMENTO DE EMPLEO									
	NIVEL ACTUAL	NIVEL PROPUESTO	IMPORTE ACTUAL	IMPORTE PROPUESTO	DIFERENCIA IMPORTES	NÚMERO DE EFECTIVOS	COSTE DE LA MEDIDA MENSUAL	COSTE DE LA MEDIDA ANUAL	
CORONEL	29	30	951,46 €	1.060,77 €	109,31 €	1830	200.037,30 €	2.800.522,20 €	
TTE CORONEL	28	29	911,48 €	951,46 €	39,98 €	4156	166.156,88 €	2.326.196,32 €	
COMANDANTE	27	28	871,43 €	911,48 €	40,05 €	4055	162.402,75 €	2.273.638,50 €	
CAPITAN	26	27	764,54 €	871,43 €	106,89 €	4835	516.813,15 €	7.235.384,10 €	
TENIENTE	24	26	638,29 €	764,54 €	126,25 €	2244	283.305,00 €	3.966.270,00 €	
Suboficial Mayor	23	26	598,23 €	764,54 €	166,31 €	484	80.494,04 €	1.126.916,56 €	
Subteniente	22	25	558,28 €	700,00 €	141,72 €	14821	2.100.432,12 €	29.406.049,68 €	
Brigada	21	24	518,33 €	638,29 €	119,96 €	4328	519.186,88 €	7.268.616,32 €	
Sargento 1º	20	23	481,48 €	598,33 €	116,85 €	6649	776.935,65 €	10.877.099,10 €	
Sargento	19	22	456,91 €	558,28 €	101,37 €	3073	311.510,01 €	4.361.140,14 €	
Cabo Mayor	18	22	432,32 €	558,28 €	125,96 €	1094	137.800,24 €	1.929.203,36 €	
cabo 1º perman	17	21	407,72 €	518,33 €	110,61 €	10580	1.170.246,25 €	16.383.447,43 €	
cabo permanente	15	20	358,56 €	481,48 €	122,92 €	2046	251.526,37 €	3.521.369,15 €	
sold permanente	14	19	334,02 €	450,00 €	115,98 €	28	3.258,27 €	45.615,84 €	
cabo 1º	17	18	407,72 €	432,32 €	24,60 €	5370	132.103,68 €	1.849.451,52 €	
cabo	15	17	358,56 €	407,72 €	49,16 €	28399	1.396.082,02 €	19.545.148,32 €	
soldado/marinero	14	16	334,02 €	370,00 €	35,98 €	32993	1.187.084,78 €	16.619.186,90 €	
						TOTALES	9.395.375,39 €	131.535.255,45 €	

El coste total de la medida se estima en **131.535.255,45 €**

4.- COMPONENTE SINGULAR DEL COMPLEMENTO ESPECIFICO

El componente singular es la parte del complemento específico que retribuye las especiales condiciones en que la unidad de destino desarrolla su actividad, así como, dentro de ella, las particulares condiciones de responsabilidad, preparación técnica, peligrosidad y penosidad del puesto. La percepción de este componente es independiente del empleo del militar que ocupe el puesto.

Los niveles del componente singular del complemento específico no se perfeccionan, por lo que si el ascenso implica obligatoriamente cambio de destino el afectado puede ver disminuidas sus retribuciones.

Vienen establecidos en el anexo IV del Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas.

El Reglamento de retribuciones establece que el CSCE no depende del empleo sino del puesto. Si varios empleos pueden ocupar un mismo puesto, tendrán el mismo nivel de CSCE. Así ocurre con numerosas vacantes de suboficiales del Ejército del Aire, que un mismo puesto puede ser ocupado por los empleos de sargento, sargento primero, brigada y subteniente. Sirva también como ejemplo que puestos de jefe de sección del Ejército de Tierra son ocupados por suboficiales o por tenientes. Además, hay numerosas sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que avalan la ocupación de puestos en principio asignados a determinados empleos, por empleos subordinados. Si un militar desarrolla un puesto de nivel superior debe ser retribuido por ello: si un capitán con nivel 16 desempeña con carácter de titular, interino o accidental un puesto de nivel 18 que normalmente corresponde a un comandante, debe ser retribuido con este último nivel.

El problema principal de este complemento es que su cuantía está **absolutamente desfasada**. La Guardia Civil y la Policía Nacional han llevado a cabo en los últimos años una actualización de sus importes aun partiendo de una situación más favorable que la de los miembros de las Fuerzas Armadas. Algunos ejemplos:

ESPECIALIDAD Y EMPLEO DE LA GUARDIA CIVIL	IMPORTE/MES
MECÁNICO DE ALA FIJA/MECÁNICO DE HELICÓPTEROS SUBTENIENTE	879,43€
GUÍA DE PERROS SUBTENIENTE	807,42€
MECÁNICO-MARINERO S. MARÍTIMO GUARDIA CIVIL	694,10€
MECÁNICO/CONDUCTOR DE AUTOMÓVILES GUARDIA CIVIL	599,44€
TITULADO TEDAX SUBTENIENTE	1.009,41€
NRBQ NIVEL 3 SARGENTO	1.022,27€

Se han tomado como muestra especialidades/aptitudes existentes en las Fuerzas Armadas para que sea comparable.

El CSCE mensual de un subteniente del ejército varía actualmente entre un máximo de 412 € y un mínimo 131 €. Como vemos, al devengarse este complemento en 14 pagas la diferencia en cuantía anual es abismal, estamos hablando de un desfase de entre 5.500 € y 12.300 € dependiendo de la especialidad. La situación de los oficiales y de los militares de tropa y marinería es análoga.

El artículo 14 de la Constitución Española (al igual que ocurre con los demás preceptos del Capítulo II del Título I de la Constitución) vincula directamente a las Administraciones Públicas



(sin necesidad de mediación del legislador ordinario ni de desarrollo normativo alguno), tal y como se desprende de la STC 80/1982.

Dicho artículo, establece la igualdad como principio informador del ordenamiento jurídico español, lo que implica que toda norma tiene que ser interpretada de acuerdo a este principio de igualdad, o lo que es lo mismo, implica la transversalidad en toda actuación de los poderes públicos. Por ello, esta asociación entiende que existe analogía suficiente entre las funciones, preparación, responsabilidad, peligrosidad, movilidad geográfica, compromiso, penosidad y en conclusión en el **valor del trabajo** como para poder establecer que el Estado retribuye a sus funcionarios de manera distinta por pertenecer a un cuerpo policial o al estamento militar, ya que respecto a este complemento, en todo o al menos en parte, las funciones, preparación, responsabilidad, peligrosidad, movilidad geográfica, compromiso, penosidad y valor del trabajo realizado son iguales, cuando no mayores.

Por todo ello, se propone la siguiente modificación en sus cuantías:



5.- COMPLEMENTO DE DEDICACIÓN ESPECIAL (CDE)

En el Artículo 3.4 del Reglamento de retribuciones vigente se establece que:

“El complemento de dedicación especial retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria o la iniciativa con que se desempeñe el puesto. Su cuantía podrá estar diferenciada en distintos conceptos y tipos.

El Ministro de Defensa aprobará los criterios de asignación y las cuantías por abonar de dicho complemento dentro de los créditos que se asignen específicamente para esta finalidad.

La percepción de esta retribución complementaria durante un período de tiempo no originará ningún derecho respecto de las valoraciones o apreciaciones correspondientes a otros períodos, ni tendrá carácter permanente para un determinado puesto”.

En cuanto a los criterios de concesión, para la modalidad de especial rendimiento fijados en la Orden Ministerial 190/2001, son los siguientes:

- Desarrollo de una jornada laboral superior a lo establecido.
- Trabajos que requieran una permanente localización.
- Actividades adicionales a desarrollar o desarrolladas.
- Excepcional rendimiento y actividad extraordinaria e iniciativa en el desempeño del destino.

Este desarrollo tan poco profundo provoca que este complemento, tal y como recoge el dictamen emitido por la Comisión de Defensa, no cumpla la finalidad para la que ha sido creado y además resulta insuficiente en su cuantía. No cumple su objetivo por un motivo principal y es que las retribuciones del personal militar son tan bajas que se utiliza este complemento para adecentarlas.

La percepción de este complemento no genera ningún derecho ni está sujeto a periodicidad, sin embargo, a nivel de unidad suele ser conocido el número de veces que se percibirá y su cuantía, puesto que en la práctica -en muchas ocasiones- sigue criterios de orden y reparto.

Antes de hacer cambios de calado en el CDE hay que **aumentar la masa salarial**. No se trata simplemente de hacer otro reparto sino de aumentar el crédito para hacer otra distribución que supere la actual y llegue a todo el colectivo que cumpla las condiciones.

Actualmente el CDE se encuentra sólo ligado al complemento de empleo, sin embargo, también debería tenerse en cuenta el componente general del complemento específico que marca la progresión en la carrera y la correspondiente responsabilidad y preparación. Sirva como ejemplo que las indemnizaciones que percibe el personal por participar por operaciones de mantenimiento de la paz y de ayuda humanitaria en el extranjero también recogen el componente general del complemento específico como factor de cálculo.

Por tanto, el CDE se debería ligar al complemento de empleo y al complemento general del complemento específico, consistiendo en un porcentaje de la suma de ambos.

De forma similar a los Cuerpos de Seguridad del Estado, se propone que el CDE se divida en **tres tipos de productividad** denominadas estructural, por objetivos y por actividades.

Cada tipo de productividad refuerza uno o varios valores necesarios del militar como la preparación y formación propia, el mejor desempeño, la motivación, la cohesión de unidad o el espíritu de equipo.

La **productividad estructural** es la que se encuentra ligada al desempeño del trabajo concreto y viene vinculada a la jornada normal de trabajo, a los conocimientos y su transmisión, calidad del trabajo y dedicación, disponibilidad y especial interés e iniciativa. Esta productividad se divide en tres tramos en consonancia con los valores anteriores.

1. Un primer tramo constituido por el saber hacer, la calidad y organización del trabajo, dedicación, conocimientos y su transmisión.



2. La preparación continua física e intelectual, la entrega y también la disponibilidad a la cual todos los militares están sujetos y que no puede prolongarse en el tiempo ya que este supuesto estaría contemplado en la productividad por actividades.

Estos dos tramos los percibirían todos los militares excepto en las situaciones en las que actualmente tampoco se puede percibir el CDE.

3. Para trabajos de especial complejidad, desempeño o actitud ante el servicio que excedan en los anteriores tramos y siempre a propuesta justificada y razonada del Jefe de Unidad.

La **productividad por objetivos**, vinculada a objetivos variables que sean posibles y cuya consecución no puede depender de causas ajenas al prestador del servicio. A su vez se divide en dos tramos:

1. Objetivos a nivel de Grupo, Batallón, etc.
2. Objetivos a nivel de Unidad

Su devengo podrá ser semestral o anual una vez verificado el cumplimiento de los objetivos. Lógicamente hay que atender a la idiosincrasia y cometidos específicos de cada unidad. Una Delegación de Defensa no tiene los mismos objetivos que una unidad de vuelo del Ejército del Aire o un buque de la Armada. Aquí hay muchas variables que cada Ejército, atendiendo a los cometidos lógicos y realizables de cada unidad concreta, deberá puntualizar. Por ejemplo: horas de vuelo, horas de mantenimiento, ejercicios nacionales e internacionales, maniobras, días de mar, servicios, cursos impartidos, horas de clases, expedientes realizados, etc.

La **productividad por actividades** se devengaría mensualmente por la prestación de servicios o cometidos específicos o determinadas actividades, sirvan como ejemplo:

ACTIVIDADES		% SUMA CGCE+CE
1	Desarrollar funciones de sucesión de mando o sustitución de un empleo superior. Desempeñar puesto de trabajo de superior empleo de forma accidental o interina	10%
2	Simultanear funciones propias de su puesto de trabajo con otras no vinculadas al mismo sostenidas en el tiempo que redunden en la eficacia y rendimiento de la Unidad	10%
3	Realización de un servicio en festivo o fechas especialmente señaladas	5%
4	Realización de dos o más servicios en festivo o fechas especialmente señaladas	10%
5	Turnicidad	10%
6	Nocturnidad (servicio de 22:00 h a 6:00 h)	10%
7	Realización de una a dos guardias o servicios de 24 horas	5%
8	Realización de tres o más guardias o servicios de 24 horas	10%
9	Extensión de la jornada de trabajo en un periodo de referencia determinado	5%
10	Maniobras, comisión de servicio o jornada continuada que implique una o dos pernoctaciones	5%
11	Maniobras, comisión de servicio o jornada continuada que implique tres o más pernoctaciones	10%
12	Realizar X días de navegación	5%
13	Horario habitual de 40 horas semanales	5%
14	Realizar X Saltos paracaidistas	5%
15	Realizar X horas de vuelo	5%
16	Finalizar X expedientes administrativos	5%
17	Realizar X servicios de duración inferior a 24 horas	5%



18	Realizar X servicios "on call"	5%
19	No disfrute de día de descanso obligatorio por necesidades del servicio	5%
20	Sufrir X cambios de horario de trabajo por necesidades del servicio sin que implique extensión de horario	5%
21	Impartir X clases	5%
22	Actividades por definir	

El **presupuesto estimado** para este renovado CDE sería del 27-30% de la suma total de la cuantía destinada al componente general del complemento específico y el complemento de empleo (CSCE+CE) del personal militar en activo. Su reparto sería el siguiente:

PRESUPUESTO ESTIMADO CDE			
Productividad estructural	182.129.271,77 €	50%	TRAMO 1: 20% TRAMO 2: 20% TRAMO 3: 10%
Productividad por objetivos	132.457.652,20 €	36%	TRAMO 1: 18% TRAMO 2: 18%
Productividad por actividades	49.671.619,53 €	14%	
TOTAL	364.258.543,50 €	100%	
Presupuesto CDE 2021	162.700.680,00 €		
INCREMENTO PRESUPUESTARIO	201.557.863,50 €		

La cuantía de los tramos de productividad estructural sería del 20% para el primero, 20% para el segundo y 10% para el tercero, de la cantidad total asignada. Estableciéndose los porcentajes del CE y CGCE por empleo de 5,50%, 5,50% y 2,75% cada uno, totalizándose un 13,75%.

En la productividad por objetivos cada tramo sería del 18% de la cantidad total asignada. Estableciéndose los porcentajes del CE y CGCE por empleo de 5% en cada tramo, totalizándose un 10%.

En las siguientes tablas se clarifica cuantitativamente lo propuesto².

² En los cálculos se incluye el complemento de empleo actualizado en virtud del Real Decreto 177/2021, de 23 de marzo.



PRODUCTIVIDAD ESTRUCTURAL							
NÚMERO	C. EMPLEO+CGE	TRAMO 1*	TRAMO2*	TRAMO 3*	UNITARIO MES. SE PERCIBE 12 MESES DE RETRIBUCIÓN	COSTE MÁXIMO ANUAL POR EMPLEO	COSTE MÁXIMO ANUAL TOTAL
		5,50%	5,50%	2,75%	13,75%		
TTE GRAL	2.861,10€	157,36€	157,36€	78,68€	393,40€	4.720,82€	89.695,49€
GRAL DIVISION	2.528,81€	139,08€	139,08€	69,54€	347,71€	4.172,54€	246.179,65€
GRAL BRIGADA	2.185,97€	120,23€	120,23€	60,11€	300,57€	3.606,85€	396.753,56€
CORONEL	1.939,77€	106,69€	106,69€	53,34€	266,72€	3.200,62€	5.857.135,52€
TTE COL	1.638,46€	90,12€	90,12€	45,06€	225,29€	2.703,46€	11.235.575,60€
COMANDANTE	1.501,68€	82,59€	82,59€	41,30€	206,48€	2.477,77€	10.047.365,46€
CAPITÁN	1.360,63€	74,83€	74,83€	37,42€	187,09€	2.245,04€	10.854.765,98€
TENIENTE	1.127,04€	61,99€	61,99€	30,99€	154,97€	1.859,62€	4.172.978,30€
SUBOF MAYOR	1.492,74€	82,10€	82,10€	41,05€	205,25€	2.463,02€	1.192.102,16€
SUBTTE	1.325,40€	72,90€	72,90€	36,45€	182,24€	2.186,91€	32.412.193,11€
BRIGADA	1.125,69€	61,91€	61,91€	30,96€	154,78€	1.857,39€	8.038.777,43€
SGTO 1º	974,73€	53,61€	53,61€	26,81€	134,03€	1.608,30€	10.693.616,62€
SGTO	853,28€	46,93€	46,93€	23,47€	117,33€	1.407,91€	4.326.513,58€
CABO MAYOR	910,48€	50,08€	50,08€	25,04€	125,19€	1.502,29€	1.643.507,45€
CABO 1º PERM	791,53€	43,53€	43,53€	21,77€	108,84€	1.306,02€	13.817.739,21€
CABO PERM	697,68€	38,37€	38,37€	19,19€	95,93€	1.151,17€	2.355.297,91€
SOLIDADO PERM	617,00€	33,94€	33,94€	16,97€	84,84€	1.018,05€	28.505,40€
CABO 1º	705,52€	38,80€	38,80€	19,40€	97,01€	1.164,11€	6.251.259,96€
CABO	623,92€	34,32€	34,32€	17,16€	85,79€	1.029,47€	29.235.861,73€
SOLIDADO	537,00€	29,54€	29,54€	14,77€	73,84€	886,05€	29.233.447,65€
						SUMAS	182.129.271,77€

*TRAMOS 1 Y 2 PARA TODA LA UNIDAD. TRAMO 3 A VALORACIÓN JEFE UNIDAD.
 TRAMO 1: SUJETO A LA JORNADA DE TRABAJO ESTABLECIDA POR LA UNIDAD, DEDICACIÓN, CONOCIMIENTOS Y RENDIMIENTO
 TRAMO 2: DISPONIBILIDAD LIGADA A LA FUNCIÓN O AL CARGO
 TRAMO 3: ESPECIAL INTERÉS E INICIATIVA



PRODUCTIVIDAD POR OBJETIVOS							COSTE ANUAL UNITARIO POR EMPLEO CONSECUCCIÓN OBJETIVOS	COSTE ANUAL TOTAL CON CONSECUCCIÓN DE OBJETIVOS
NÚMERO	C. EMPLEO+ CGCE	TRAMO 1** SUJETO A CUMPLIMIENTO	TRAMO2** SUJETO A CUMPLIMIENTO	TRAMO 1 + TRAMO 2	TRAMO 1** SUJETO A CUMPLIMIENTO	TRAMO 2** SUJETO A CUMPLIMIENTO		
			5,00%	10,00%				
TTE GRAL	19	2.861,10 €	143,06 €	143,06 €	286,11 €	286,11 €	3.433,32 €	65.233,08 €
GRAL DIVISION	59	2.528,81 €	126,44 €	126,44 €	252,88 €	252,88 €	3.034,57 €	179.039,75 €
GRAL BRIGADA	110	2.185,97 €	109,30 €	109,30 €	218,60 €	218,60 €	2.623,16 €	288.548,04 €
CORONEL	1.830	1.939,77 €	96,99 €	96,99 €	193,98 €	193,98 €	2.327,72 €	4.259.734,92 €
TTE COL	4.156	1.638,46 €	81,92 €	81,92 €	163,85 €	163,85 €	1.966,15 €	8.171.327,71 €
COMANDANTE	4.055	1.501,68 €	75,08 €	75,08 €	150,17 €	150,17 €	1.802,02 €	7.307.174,88 €
CAPITÁN	4.835	1.360,63 €	68,03 €	68,03 €	136,06 €	136,06 €	1.632,76 €	7.894.375,26 €
TENIENTE	2.244	1.127,04 €	56,35 €	56,35 €	112,70 €	112,70 €	1.352,45 €	3.034.893,31 €
SUBOF MAYOR	484	1.492,74 €	74,64 €	74,64 €	149,27 €	149,27 €	1.791,29 €	866.983,39 €
SUBTTE	14.821	1.325,40 €	66,27 €	66,27 €	132,54 €	132,54 €	1.590,48 €	23.572.504,08 €
BRIGADA	4.328	1.125,69 €	56,28 €	56,28 €	112,57 €	112,57 €	1.350,83 €	5.846.383,58 €
SGTO 1º	6.649	974,73 €	48,74 €	48,74 €	97,47 €	97,47 €	1.169,68 €	7.777.175,72 €
SGTO	3.073	853,28 €	42,66 €	42,66 €	85,33 €	85,33 €	1.023,94 €	3.146.555,33 €
CABO MAYOR	1.094	910,48 €	45,52 €	45,52 €	91,05 €	91,05 €	1.092,58 €	1.195.278,14 €
CABO 1º PERM	10.580	791,53 €	39,58 €	39,58 €	79,15 €	79,15 €	949,84 €	10.049.264,88 €
CABO PERM	2.046	697,68 €	34,88 €	34,88 €	69,77 €	69,77 €	837,22 €	1.712.943,94 €
SOLDADO PERM	28	617,00 €	30,85 €	30,85 €	61,70 €	61,70 €	740,40 €	20.731,20 €
CABO 1º	5.370	705,52 €	35,28 €	35,28 €	70,55 €	70,55 €	846,62 €	4.546.370,88 €
CABO	28.399	623,92 €	31,20 €	31,20 €	62,39 €	62,39 €	748,70 €	21.262.444,90 €
SOLDADO	32.993	537,00 €	26,85 €	26,85 €	53,70 €	53,70 €	644,40 €	21.260.689,20 €
							SUMAS	132.457.652,20 €

**TRAMO 1: OBJETIVOS A NIVEL DE BATAILLÓN O GRUPO

**TRAMO 2: OBJETIVOS ALCANZADOS A NIVEL DE UNIDAD



		PRODUCTIVIDAD POR ACTIVIDADES	
EMPLEO	CE+CSCE	5%	10%
TENIENTE GENERAL	2.861,10	143,06	286,11
GRAL DIVISIÓN	2.528,81	126,44	252,88
GRAL BRIGADA	2.185,97	109,30	218,60
CORONEL	1.939,77	96,99	193,98
TENIENTE CORONEL	1.638,46	81,92	163,85
COMANDANTE	1.501,68	75,08	150,17
CAPITÁN	1.360,63	68,03	136,06
TENIENTE	1.127,04	56,35	112,70
SUBOFICIAL MAYOR	1.492,74	74,64	149,27
SUBTENIENTE	1.325,40	66,27	132,54
BRIGADA	1.125,69	56,28	112,57
SARGENTO 1º	974,73	48,74	97,47
SARGENTO	853,28	42,66	85,33
CABO MAYOR	910,48	45,52	91,05
CABO 1º PERMANENTE	791,53	39,58	79,15
CABO PERMANENTE	697,68	34,88	69,77
SOLDADO PERMANENTE	617,00	30,85	61,70
CABO 1º TEMPORAL	705,52	35,28	70,55
CABO TEMPORAL	623,92	31,20	62,39
SOLDADO TEMPORAL	537,00	26,85	53,70

6.- COMPLEMENTO DE TERRITORIO

La propuesta se fundamenta en crear un nuevo complemento retributivo que compense el diferencial del coste de la vida en función de la localidad de destino.

Según el Informe del Observatorio de la vida militar de 2014, el porcentaje medio de movilidad con carácter forzoso de los militares españoles en ese año fue de 4,77%. Este índice osciló entre el 0,29% y el 0,67% en el colectivo de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado.

El Dictamen emitido por la Comisión de Defensa el día 21 de febrero de 2018, del cual se ha hecho referencia líneas arriba, en relación con el Informe Anual de 2017 del Observatorio de la Vida Militar insta a la creación de un concepto retributivo que considere el coste la vida en el lugar de destino:

"36. Se insta al Gobierno a revisar algunos conceptos retributivos, en especial aquellos que han perdido poder adquisitivo, o que en comparación con puestos de trabajo o escalas profesionales similares dentro de la Administración se identifica un agravio comparativo, entre ellos:

(...)

c) La movilidad del militar que incide de forma negativa en su poder adquisitivo, por lo que debería crearse un nuevo concepto retributivo que permita tomar en consideración el coste de la vida en el lugar de destino forzado."

El vigente Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas no recoge este tipo de complemento.

Este concepto no puede entenderse incluido en el componente singular, que es la parte del complemento específico que retribuye las especiales condiciones en que la unidad de destino desarrolla su actividad, así como, dentro de ella, las particulares condiciones de responsabilidad, preparación técnica, peligrosidad y penosidad del puesto.

Sirva como precedente que el Cuerpo Nacional de Policía tiene un complemento de territorialidad que trata de compensar el diferencial del coste de vida en función de la localidad en que se preste el servicio. Viene recogido en un acuerdo de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR) del año 2009. A este complemento se destinan alrededor de 55 millones de euros anualmente. Se distinguen 11 zonas diferentes y sólo lo percibe el personal destinado en ellas. La siguiente tabla corresponde a las cuantías del año 2019:

ZONA GEOGRÁFICA	CUANTÍA MENSUAL
Barcelona (capital)	55.68 €
Madrid (capital)	184.63 €
Comisarías Locales de Madrid	97.12 €
Aeropuerto Adolfo Suárez-Madrid Barajas	178.42 €
Resto de Cataluña	42.02 €
Valencia, Sevilla y Málaga (en la capital)	36.76 €
Las Palmas y Tenerife (toda la provincia)	146.23 €
Baleares (toda la provincia)	145.50 €
Melilla	53.52 €
Ceuta	22.84 €
País Vasco y Navarra	678.61 €



Mediante diferentes estudios publicados por el Instituto Nacional de Estadística es posible hacer una aproximación a las zonas donde el coste de la vida es superior.

En definitiva, teniendo en cuenta que la movilidad geográfica es intrínseca a la profesión militar, se propone crear un complemento retributivo que tenga en cuenta el coste de la vida en el lugar de destino.

Realizar un cálculo estimado del coste de la medida se hace muy difícil puesto que no se disponen de los datos necesarios para ello. Sin embargo, se puede tomar como referencia que el Cuerpo Nacional de Policía con unos 67.300 efectivos requieren 55 millones de euros anuales, entonces, las Fuerzas Armadas con 118.000 efectivos necesitarán **al menos 96,4 millones**.



7.- RESUMEN

1. Actualizar los componentes singulares del complemento específico (CSCE) por encontrarse totalmente desfasados, no alcanzando para retribuir las particulares condiciones de responsabilidad, preparación técnica, peligrosidad y penosidad del puesto. Tales circunstancias inciden decisivamente en el reclutamiento de "los mejores" no pudiendo afrontar en condiciones óptimas los retos tecnológicos de los años venideros y será mucho más dificultoso poder alcanzar la excelencia profesional.
2. El complemento de dedicación especial (CDE) no cumple con su función puesto que básicamente se dedican a complementar salarios muy bajos. Se presenta una propuesta de reforma integral e incremento.
3. Adecuación del complemento de empleo de coronel, suboficial mayor y cabo mayor al máximo nivel de cada grupo retributivo correspondiente (30, 26 y 22) e ir descendiendo por empleo.
4. Crear un nuevo complemento retributivo que compense el diferencial del coste de la vida en función de la localidad de destino: complemento de territorio.

La estimación de las necesidades presupuestarias es la siguiente:

<u>COSTE ANUAL DE LAS MEDIDAS PROPUESTAS</u>	
COMPONENTE SINGULAR DEL COMPLEMENTO ESPECIFICO	1.089.784.705,24 €
COMPLEMENTO DE DEDICACIÓN ESPECIAL	201.557.863,50€
COMPLEMENTO EMPLEO	131.535.255,45 €
COMPLEMENTO DE TERRITORIO	96.400.000,00 €
TOTAL	1.519.277.824,19 €

Las **retribuciones brutas** del personal militar una vez aplicadas estas medidas, sin contemplar la parte variable del CDE ni conceptos de antigüedad, quedarían aproximadamente de la siguiente forma:



MODIFICACIÓN RETRIBUCIONES DEL PERSONAL MILITAR. SIN CONCEPTOS DE ANTIGÜEDAD NI RETRIBUCIÓN VARIABLE

EMPLEO	GRUPO NIVEL	MENSUAL				PAGAS EXTRAS		PAGA ADICIONAL C.ESPECIFICO		RETRIBUCIONES SIN ANTIGÜEDAD MENSUAL	PAGAS EXTRAS	IMPORTE ANUAL MEDIO
		SUELDO	C. DE EMPLEO	C. GENERAL DEL C. ESPECIFICO	C. SINGULAR DEL C. ESPECIFICO PONDERADO	SUELDO	COMPLEMENTO DE EMPLEO	COMPONENTE GENERAL DEL C. ESPECIFICO	C. SINGULAR DEL C. ESPECIFICO			
Teniente General	-	1.214,39€	1.431,70€	1.429,40€	2.194,28€	749,40€	1.431,70€	1.429,40€	2.194,28€	6.610,67€	5.804,78€	90.937,62€
General de División	-	1.214,39€	1.301,21€	1.227,60€	2.143,12€	749,40€	1.301,21€	1.227,60€	2.143,12€	6.190,67€	5.421,33€	85.130,73€
General de Brigada	-	1.214,39€	1.160,77€	1.025,20€	2.067,50€	749,40€	1.160,77€	1.025,20€	2.067,50€	5.734,49€	5.002,87€	78.819,63€
Coronel	A1	1.214,39€	1.060,77€	879,00€	1.615,98€	749,40€	1.060,77€	879,00€	1.615,98€	5.009,70€	4.305,15€	68.726,67€
Teniente Coronel	29	1.214,39€	951,46€	687,00€	1.301,30€	749,40€	951,46€	687,00€	1.301,30€	4.360,57€	3.689,16€	59.705,11€
Comandante	28	1.214,39€	911,48€	590,20€	1.114,66€	749,40€	911,48€	590,20€	1.114,66€	4.022,10€	3.365,74€	54.996,69€
Capitán	27	1.214,39€	871,43€	489,20€	1.052,34€	749,40€	871,43€	489,20€	1.052,34€	3.803,20€	3.162,37€	51.963,19€
Teniente	26	1.214,39€	764,54€	362,50€	1.045,59€	749,40€	764,54€	362,50€	1.045,59€	3.537,18€	2.922,03€	48.290,20€
Suboficial Mayor	26	1.050,06€	764,54€	728,20€	1.020,83€	765,81€	764,54€	728,20€	1.020,83€	3.754,01€	3.279,38€	51.606,85€
Subteniente	25	1.050,06€	700,00€	625,40€	920,41€	765,81€	700,00€	625,40€	920,41€	3.467,84€	3.011,62€	47.637,38€
Brigada	A2	1.050,06€	638,29€	487,40€	912,92€	765,81€	638,29€	487,40€	912,92€	3.238,68€	2.804,42€	44.473,00€
Sargento 1º	23	1.050,06€	598,33€	376,40€	891,54€	765,81€	598,33€	376,40€	891,54€	3.049,73€	2.632,08€	41.660,93€
Sargento	22	1.050,06€	558,28€	295,00€	895,36€	765,81€	558,28€	295,00€	895,36€	2.918,74€	2.514,44€	40.053,72€
Cabo Mayor	22	789,42€	558,28€	352,20€	835,73€	681,43€	558,28€	352,20€	835,73€	2.660,96€	2.427,64€	36.786,81€
Cabo 1º Permanente	C1	789,42€	518,33€	273,20€	750,69€	681,43€	518,33€	273,20€	750,69€	2.443,89€	2.223,66€	33.774,03€
Cabo Permanente	20	789,42€	481,48€	216,20€	724,32€	681,43€	481,48€	216,20€	724,32€	2.313,35€	2.103,43€	31.967,03€
Soldado o Marinero Permanente	19	789,42€	450,00€	167,00€	705,15€	681,43€	450,00€	167,00€	705,15€	2.204,62€	2.003,59€	30.462,66€
Cabo 1º	18	656,18€	432,32€	273,20€	750,69€	650,21€	432,32€	273,20€	750,69€	2.216,18€	2.106,42€	30.807,03€
Cabo	C2	656,18€	407,72€	216,20€	724,32€	650,21€	407,72€	216,20€	724,32€	2.099,23€	1.998,45€	29.187,70€
Soldado o Marinero	16	656,18€	370,00€	167,00€	705,15€	650,21€	370,00€	167,00€	705,15€	1.983,58€	1.892,36€	27.587,73€



RETRIBUCIONES ACTUALES DEL PERSONAL MILITAR. SIN CONCEPTOS DE ANTIGÜEDAD NI CDE														
EMPLEO	GRUPO	NIVEL	MENSUAL			PAGAS EXTRAORDINARIAS		PAGA ADICIONAL C.ESPECIFICO		VEST.	RETRIBUCIONES SIN ANTIGÜEDAD MENSUAL	PAGA EXTRA	IMPORTE ANUAL MEDIO	
			SUELDO	C. DE EMPLEO	C. GENERAL	C. SINGULAR	SUELDO	EMPL. EMPLEO	COMPONENTE GENERAL DEL SINGULAR DEL					COMPONENTE SINGULAR DEL
Teniente General		-	1.214,39€	1.331,70€	1.429,40€	1.174,55€	749,40€	1.331,70€	1.429,40€	1.174,55€	26,18€	5.176,22€	4.685,05€	71.484,75€
General de División		-	1.214,39€	1.201,21€	1.227,60€	1.100,14€	749,40€	1.201,21€	1.227,60€	1.100,14€	26,18€	4.769,52€	4.278,35€	65.790,88€
General de Brigada		-	1.214,39€	1.060,77€	1.025,20€	1.035,69€	749,40€	1.060,77€	1.025,20€	1.035,69€	26,18€	4.362,23€	3.871,06€	60.088,85€
Coronel	A1	29	1.214,39€	951,46€	879,00€	733,18€	749,40€	951,46€	879,00€	733,18€	26,18€	3.804,21€	3.313,04€	52.276,60€
Teniente Coronel		28	1.214,39€	911,48€	687,00€	627,99€	749,40€	911,48€	687,00€	627,99€	26,18€	3.467,04€	2.975,87€	47.556,24€
Comandante		27	1.214,39€	871,43€	590,20€	515,86€	749,40€	871,43€	590,20€	515,86€	26,18€	3.218,06€	2.726,69€	44.070,32€
Capitán		26	1.214,39€	764,54€	489,20€	451,73€	749,40€	764,54€	489,20€	451,73€	26,18€	2.946,04€	2.454,87€	40.262,21€
Teniente		24	1.214,39€	638,29€	362,50€	422,41€	749,40€	638,29€	362,50€	422,41€	26,18€	2.663,77€	2.172,60€	36.310,41€
Suboficial Mayor		24	1.050,06€	638,29€	728,20€	406,68€	765,81€	638,29€	728,20€	406,68€	26,18€	2.849,41€	2.538,98€	39.270,84€
Subteniente		23	1.050,06€	598,33€	625,40€	287,12€	765,81€	598,33€	625,40€	287,12€	26,18€	2.587,09€	2.276,66€	35.598,41€
Brigada	A2	22	1.050,06€	558,28€	487,40€	270,15€	765,81€	558,28€	487,40€	270,15€	26,18€	2.392,07€	2.081,64€	32.868,11€
Sargento 1º		21	1.050,06€	518,33€	376,40€	245,29€	765,81€	518,33€	376,40€	245,29€	26,18€	2.216,26€	1.905,83€	30.406,75€
Sargento		20	1.050,06€	481,48€	295,00€	252,07€	765,81€	481,48€	295,00€	252,07€	26,18€	2.104,79€	1.794,36€	28.846,17€
Cabo Mayor		18	788,42€	432,32€	352,20€	210,80€	681,43€	432,32€	352,20€	210,80€	26,18€	1.809,92€	1.676,75€	25.072,55€
Cabo 1º Permanente	C1	17	788,42€	407,72€	273,20€	133,61€	681,43€	407,72€	273,20€	133,61€	26,18€	1.629,13€	1.495,96€	22.541,51€
Cabo Permanente		15	788,42€	358,56€	216,20€	120,41€	681,43€	358,56€	216,20€	120,41€	26,18€	1.509,77€	1.376,61€	20.870,50€
Soldado o Marinero Permanente		14	788,42€	334,02€	167,00€	107,82€	681,43€	334,02€	167,00€	107,82€	26,18€	1.423,44€	1.290,27€	19.661,65€
Cabo 1º	C2	17	656,18€	407,72€	273,20€	133,61€	650,21€	407,72€	273,20€	133,61€	26,18€	1.496,89€	1.464,74€	20.892,18€
Cabo		15	656,18€	358,56€	216,20€	120,41€	650,21€	358,56€	216,20€	120,41€	26,18€	1.377,53€	1.345,38€	19.221,17€
Soldado o Marinero		14	656,18€	334,02€	167,00€	107,79€	650,21€	334,02€	167,00€	107,79€	26,18€	1.291,17€	1.259,02€	18.012,10€



8.- ALCANCE

Para los cálculos aquí expuestos se ha utilizado el “Estudio de las Retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas” correspondiente al año 2020, especialmente la tabla de distribución del CSCE por niveles y empleos, y las Estadísticas anuales de Personal Militar del Ministerio de Defensa.

Se ha observado que el número de subtenientes y algunos otros empleos del Estudio no se adecua a la realidad, si bien, a los efectos de cálculo del CSCE, no influye si el número de integrantes de cada nivel es exacto. Sí puede influir en las cantidades recalculadas del complemento de empleo donde tampoco se ha incluido el personal en reserva por falta de datos.

No se dispone del número de integrantes de tropa permanente y temporal desglosado por lo que se ha hecho una estimación tomando como base la Estadística de Personal Militar de Complemento, Militar de Tropa y Marinería y Reservista del año 2019.

En definitiva, aunque el ajuste económico siempre depende de la calidad de los datos, es un estudio muy aproximado a las necesidades económicas del colectivo.