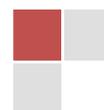


2017



COMPARECENCIA SUBCOMISIÓN LEY DE TROPA Y MARINERÍA





Señor presidente, señoras y señores diputados,

Soy Miquel Peñarroya i Prats, Subteniente de Artillería del Ejército de Tierra, también soy licenciado en Geografía e Historia y doctor en Comunicación Audiovisual, y me presento ante esta subcomisión en calidad de presidente de la Asociación Profesional de Suboficiales de las Fuerzas Armadas (ASFASPRO), asociación mayoritaria entre los cuadros de mando y la más antigua entre las que tienen representación en el Consejo de Personal. Me acompaña D. Francisco Javier Paniagua Núñez, Brigada del Ejército del Aire, licenciado en derecho y vicepresidente de ASFASPRO.

En primer lugar quiero agradecerles la oportunidad que nos brindan con esta comparecencia por lo que representa para los suboficiales, quienes ley tras ley hemos sufrido progresivamente la pérdida de expectativas de derechos profesionales así como de prestigio social.

La profesionalización de las Fuerzas Armadas –que inició su primera fase en el año 1989 y 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. Sin embargo, la Ley 17/1989, de 19 de julio, reguladora del régimen del personal militar, no puso en marcha ningún tipo de vía para integrar en la carrera militar al cada vez más significativo número de miembros de tropa y marinería que, tras sucesivos reenganches, sumaban un buen número de años de servicio, sin crear la escala correspondiente. Aunque es verdad que con cada nueva ley de personal se mejoraron siempre sus derechos y expectativas –al igual que a los militares de complemento– lo cierto es que la sucesión de parches legislativos no ha hecho más que enquistar o posponer los problemas ocasionados por la ausencia de una planificación adecuada que previera las necesidades reales de las Fuerzas Armadas a medio y a largo plazo.

Sirva como ejemplo de lo que digo el caso de los militares de complemento, declarados a extinguir con la Ley 17/1989 y de los que hoy, veintiocho años después, todavía seguimos discutiendo su encaje en la carrera militar tras haber renacido como el ave fénix. Evidentemente, la maleabilidad irreflexiva del marco



legislativo solo ha provocado falsas expectativas, desconcierto e inseguridad jurídica.

En consecuencia, en ASFASPRO consideramos que la **Escala de Tropa y Marinería debe ser la escala básica de las Fuerzas Armadas**, plenamente integrada en la carrera militar, manteniendo, eso sí, los muy necesarios compromisos de corta duración que en ningún caso deberían sobrepasar el periodo máximo de ocho años –lo que permitiría un retorno más fácil al mercado laboral– si no se han superado antes las pruebas de aptitud para convertirse en militar de carrera de tropa y marinería o efectuado la promoción interna a las escalas de oficiales o suboficiales. Debe procederse al estudio y modificación de las plantillas de tropa y marinería para establecer una adecuada proporción entre los permanentes y los que presten sus servicios con carácter temporal, para facilitar que las Fuerzas Armadas dispongan de un personal con las edades y las condiciones psicofísicas adecuadas para el cumplimiento de las misiones encomendadas.

Por otro lado, no tiene sentido que se sigan convocando plazas de militar de complemento cuando se ha manifestado en esta misma cámara la intención de potenciar la figura del reservista voluntario y porque las vacantes existentes en los primeros empleos de la Escala de Oficiales pueden ser ocupadas sin problema alguno por aquellos militares de carrera que efectúen la promoción interna, a día de hoy inexistente para los suboficiales.

En lo que respecta a los **suboficiales**, sin olvidarnos de que la gran mayoría proceden de la Escala de Tropa y Marinería, poco o nada hemos avanzado desde aquella fecha, pues todavía hoy persisten los problemas creados tras la integración de cuerpos y escalas, prácticamente se ha eliminado la promoción interna como tal y es de justicia que se reconozcan la formación, la trayectoria y experiencia profesional con nuevas titulaciones del sistema educativo general, en concreto la **equivalencia al grado universitario**.

El grave **envejecimiento** de nuestra escala, en la que el 70% de sus componentes tienen más de 40 años y con tan **solo un 5,3% menor de 31**, debe ser un dato fundamental que evite errores futuros en la toma de medidas dirigidas a corregir los problemas del personal militar profesional. 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 se ha conseguido todo lo contrario, pues antes del año 1989 la edad media del empleo de sargento era de 24 años y actualmente es de casi 34.

Lo mismo puede suceder con el personal perteneciente a la Escala de Tropa y Marinería si se piensa que solo con la permanencia se pueden resolver todos sus problemas actuales. Por ese motivo, ninguna de las medidas que proponga esta subcomisión tendrá éxito sin presupuesto y si sigue persistiendo ese complejo latente en la sociedad española que equipara al militar a un ciudadano de segunda, con menos derechos y muchas obligaciones. Solo así puede entenderse que a día de hoy siga sin reconocerse la **singularidad de la profesión militar** y que las especiales circunstancias de penosidad, peligrosidad y disposición permanente para el servicio, además de la continua movilidad geográfica, no lleven aparejadas unas **retribuciones** acordes con las exigencias de la profesión. Por el contrario, los militares estamos a la cola de todos los empleados públicos, hecho fácilmente constatable revisando los diferentes conceptos retributivos del personal de la administración central, autonómica o local, incluidos los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado: un cabo de la Guardia Civil, sin incluir su componente singular ligado al puesto, gana 6.000€ anuales más que un cabo permanente de las Fuerzas Armadas, incluso gana más que un sargento.

Las mayores exigencias de formación, tanto de periodo académico como de titulación a adquirir; las numerosas guardias y servicios, en gran parte realizados por los suboficiales y los militares de tropa y marinería durante toda nuestra carrera militar, que nos obligan a cumplir jornadas semanales que llegan a superar las 100 horas; los ejercicios tácticos o la permanencia en zona de operaciones; sin olvidarnos de las horas de vuelo o de navegación, del manejo de armas y explosivos o la realización de otras tareas peligrosas que exigen una excelente condición física y que conllevan un progresivo desgaste psicofísico, tendrían que suponer mayores retribuciones y un reconocimiento social que sólo se pone de manifiesto cuando asoma la fatalidad.

Esta situación demuestra con claridad lo fácil que le resulta a la Administración mantener la operatividad y el funcionamiento de las Fuerzas Armadas a costa de retribuir con la satisfacción del “deber cumplido” a una parte muy significativa de sus componentes e ignorando, con excusas de mal pagador, la



normativa que debería garantizar a los militares el cumplimiento de la misma **jornada laboral** que el resto del personal de la Administración, como establece la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes.

Pero lo más grave es que tampoco se cumple la Orden DEF/1363/2016, de 28 de julio, por la que se regulan la jornada y el régimen de horario habitual en el lugar de destino de los miembros de las Fuerzas Armadas, la cual recoge claramente que se debe compensar al personal militar por el tiempo de trabajo que excede el de la jornada laboral. Si tampoco se les compensa por ese exceso de horas, la continuidad del mando, la operatividad y la seguridad de las unidades le sale gratis a la Administración y demasiado cara a los militares y a sus familias, porque se hace imposible la tan manida conciliación de la vida familiar y laboral que otros disfrutaban sin problema alguno.

Llegados a este punto, debo significar la urgente necesidad de modificar el sistema o las edades de **pase voluntario a la reserva**, situación que, tras todo lo expuesto, en ningún caso constituye un privilegio inmerecido y sí una justa compensación parcial a las particularidades de la profesión militar. Cuando se está hablando de la jubilación anticipada de miles de policías locales a la edad de 59 años resulta del todo ilógico que un militar tenga que estar realizando funciones operativas por encima de esa edad, incluso en zona de operaciones. Un general o un coronel puede desempeñar sus cometidos con 60 años o más, pero un suboficial o un militar de tropa y marinería con más de 56 años tiene serias dificultades para servir en puestos operativos.

Si no desaparecen los complejos y las reticencias hacia “lo militar” se estará dificultando el objetivo de que miles de mujeres y hombres dispongamos de un modelo de carrera estable y duradero, con plena seguridad jurídica. Nosotros entendemos que para conseguirlo se tiene que revisar también el **sistema de formación de los militares**, especialmente la promoción interna de los suboficiales y los militares de tropa y marinería, y seguir mejorando el procedimiento para facilitar la desvinculación de las Fuerzas Armadas del personal que desee integrarse en el ámbito laboral o en la Administración civil del Estado.

Esto significa que las enseñanzas deben facilitar la progresión en la carrera militar, de manera que un militar que durante su trayectoria profesional vaya ascendiendo por las diferentes categorías dentro de la misma especialidad militar,



tenga una continuidad coherente y lógica, y se le haya valorado y reconocido en cada salto de nivel la formación y la experiencia previas, como sucede en el ámbito universitario del Espacio Europeo de Educación Superior. No es lógico, como ocurre actualmente, que cada cambio de categoría comporte prácticamente hacer *tabula rasa* de toda la enseñanza anterior. Los militares de tropa tienen que cursar prácticamente toda la enseñanza para ser suboficiales, como si entraran desde la calle, y a su vez a los suboficiales no se les reconoce casi nada de su formación y experiencia profesional para ser oficiales. El resultado es que se boicotea la promoción interna a la vez que se desaprovecha la enseñanza de formación previa y la experiencia del personal. La tropa y los suboficiales más que un techo de cristal encuentran un foso anticarro prácticamente insalvable.

Resulta muy diferente en el ámbito civil, en el que la formación y la vida laboral previa tienen su valoración y equivalencia en créditos homologados. Tanto a nivel nacional como internacional, las empresas prefieren la promoción interna a un reclutamiento externo, principalmente por factores relacionados con la motivación. Es evidente que hay que incorporar nuevos recursos humanos pero al mismo tiempo aprovechar la formación y la experiencia de los que ya forman parte de las mismas. No se trata de regalar nada sino de premiar el **mérito, la capacidad y el esfuerzo** personal para adquirir determinados conocimientos, normalmente sin coste alguno para la institución. Este ahorro de costes se ve reforzado porque el trabajador promocionado aporta experiencia y un conocimiento mayor de las normas y procedimientos, por lo que no requiere un período transitorio de adaptación.

Si aplicásemos esta filosofía a los componentes de las Fuerzas Armadas habría que valorar lo que aportan en el momento en el que intentan efectuar la promoción para cambio de escala: formación militar previa; cursos de especialización; tiempo de servicio en las diferentes unidades; conocimiento y manejo del armamento y material; alto nivel de adiestramiento adquirido en ejercicios tácticos o en zona de operaciones; conocimiento de idiomas o titulaciones universitarias y de formación profesional, etc.

Pero a pesar de algo tan lógico y utilizado habitualmente en nuestra sociedad, para el Ministerio de Defensa el bagaje profesional deja de existir cuando se intenta efectuar la promoción a la siguiente Escala, dejándolo equivalente al de cualquier



civil que pone por primera vez un pie en una academia militar. Debido a ello la oferta de promoción es poco atractiva, con tiempos de formación excesivamente largos y nulo reconocimiento de la trayectoria profesional. Si también le añadimos los numerosos límites impuestos, como la edad, nos encontramos con una verdadera carrera de obstáculos que prácticamente anula las legítimas expectativas de promoción o progresión de los suboficiales. Suboficiales que en buena parte provienen de tropa.

La auténtica promoción interna es posibilitar el paso de tropa a suboficial (se reservan y se cubren actualmente el 80% de las plazas) y seguir con la promoción de suboficial a oficial (actualmente testimonial). Y esto sólo es posible con la integración real de la enseñanza y el reconocimiento de lo cursado con anterioridad, valorando la experiencia. Esto no es nuevo, ya lo dice el art. 62.1 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, pero diez años después ha resultado ser papel mojado: a la vista está la irrisoria promoción de suboficial a oficial¹. Insisto desde esta tribuna en que si nos preocupa la promoción interna en las Fuerzas Armadas tiene que ser un concepto global, con continuidad en todas las escalas, pues en caso contrario -si al militar de tropa se le facilita la promoción a suboficial pero posteriormente se le ponen trabas para promocionar a oficial- lo que se hace es poner una muralla insalvable para ascender a la categoría superior, y esto equivale a tratar a esta última como a una casta a la que proteger de las impurezas del personal de las categorías inferiores. Esto no es propio de un estado democrático del siglo XXI. Si sólo pensamos en la promoción para pasar de tropa a suboficial estaremos haciendo un flaco favor al personal y con ello, además de cometer una injusticia, se condena a la Escala de Suboficiales a un permanente envejecimiento.

Resulta un aspecto esencial a abordar la **formación adecuada del personal**, dotándolo de unos títulos del sistema educativo general, o sus equivalencias, que les faciliten dar el paso cuando decidan desvincularse de las Fuerzas Armadas. Estos títulos deben tener pleno reconocimiento, tanto para la adquisición de especialidades laborales como para la equiparación de niveles retributivos.

¹ En las últimas siete convocatorias (2010-2016) tan sólo un total de 211 suboficiales han promocionado, de un colectivo de 28.000 efectivos.



Actualmente asistimos al bochornoso espectáculo de que nuestros militares, en concreto aquellos que ocupan puestos con exigencia de una buena cualificación profesional y que a efectos retributivos están encuadrados en los subgrupos C1 (categoría de tropa permanente) y A2 (categoría de suboficial), si deciden pasar a ocupar puestos en la Administración civil, ven cómo se les rebajan la consideración y las retribuciones complementarias, ya que solamente se les permite acceder a puestos de trabajo de nivel inferior: C2 para la tropa y C1 para los suboficiales. Esto es una injusticia palmaria.

La Ley debería no sólo establecer las equivalencias entre los empleos militares y los **grupos de clasificación** de los funcionarios al servicio de las Administraciones Públicas a efectos retributivos y derechos pasivos, sino también **académicamente**, de forma que se aseguraría el nivel funcional a todos los efectos, eliminando los agravios que se producen en la actualidad. En todo caso, debería facilitarse al militar de carrera la consolidación del nivel del complemento de destino adquirido –que en el caso del militar se denomina complemento de empleo- al pasar a la Administración civil.

Por último, sería importante, para favorecer la desvinculación y a la vez aprovechar al máximo las capacidades del personal militar, que en los procesos de selección para **ingresar en las Administraciones públicas** se considerara un mérito el haber prestado servicio en las Fuerzas Armadas, con una valoración proporcional al tiempo prestado, como también sucede en otros países. Es un personal formado, disciplinado y que ha demostrado que sabe trabajar en equipo y cumplir con sus obligaciones.

¿Cómo casar las necesidades de la institución militar con las perspectivas laborales del personal militar, que le den estabilidad en su vida familiar? Hay tres **aspectos** importantes a abordar en la solución al problema, que coinciden con los tres señalados en la creación de la subcomisión:

- Primero, estabilidad. Realizando un análisis de los puestos de trabajo para establecer cuáles son susceptibles de ser ocupados por personal de tropa permanente.
- Segundo, vías de promoción. Potenciando la promoción interna de forma real a lo largo de todas las categorías militares y aumentando efectivamente la



reserva de plazas en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, así como en las Policías Locales.

- Tercero, integración laboral. Formando adecuadamente al personal militar y dotándolo de títulos del sistema educativo o equivalentes con efectos profesionales y académicos.

Y un cuarto punto, una medida complementaria, que es la regulación del pase voluntario a la reserva para asegurar que el personal militar tiene las condiciones psicofísicas adecuadas a las exigencias de su empleo, tan ligadas al factor edad.

Hay que tener en cuenta que muchas de las medidas enunciadas ya están contenidas en la Ley 8/2006, de 24 de abril, de tropa y marinería, especialmente en los **artículos 15, 16, 20 y 21**, cuyo contenido debe ser mantenido, pero impulsando su aplicación de forma real y decidida, con la necesaria asignación presupuestaria.

Estas medidas no pueden ser llevadas a la práctica si el personal de tropa y marinería no tiene tiempo para su formación. Las actividades de Instrucción y Adiestramiento deben llevarse a cabo, por supuesto; las guardias y servicios deben ser realizados, faltaría más, pero el art. 22 de la Ley Orgánica de derechos y deberes debe cumplirse, y el personal militar debe realizar una jornada laboral equivalente a la del resto de empleados públicos. Si cuando se vuelve de estar una semana en el campo o de navegación, o cuando se sale de prestar una guardia, nuestro personal de tropa y marinería no es compensado por el exceso de jornada laboral que estas actividades comportan, y al día siguiente tiene que volver de nuevo al trabajo ¿Cuándo va a tener tiempo de prepararse para la promoción interna o para formarse y poder obtener un puesto cualificado cuando llegue el momento de la desvinculación?

Muchas gracias, señoras y señores diputados. Quedo a su disposición para cualquier aclaración.