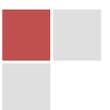


2016



## **PROPUESTAS XII LEGISLATURA**





## Introducción.

A todas luces parece que la Administración pretende asegurar la efectividad de su organización, en este caso las Fuerzas Armadas, menoscabando los derechos del militar. Sin embargo, los trabajadores de otras administraciones públicas disponen de una **regulación laboral adecuada** cuyo personal se beneficia de una plena conciliación de la vida familiar y laboral; de periodos de descanso o remuneración por las distintas guardias o prestación de servicios fuera de su jornada habitual; de una jornada laboral acorde con la legislación vigente; de una verdadera promoción interna o de un régimen de jubilación específico por desarrollar actividades de riesgo, penosas o peligrosas, sin que se resienta su funcionamiento u organización. Si para que esa parte del Estado funcione con normalidad hay suficiente dinero, ¿por qué pretende ese mismo Estado que la singularidad de la profesión militar –que no olvidemos compromete hasta la última gota de nuestra sangre si fuese necesario– la sufraguemos nosotros mismos y nuestras familias?

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. 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 con un buen número de años de servicio, sin crear, por tanto, la escala correspondiente. Aunque es verdad que con cada nueva ley de personal se mejoraron siempre sus derechos y expectativas, lo cierto es que la de **Tropa y Marinería debería haberse convertido en la escala básica de las Fuerzas Armadas**, manteniendo los muy necesarios compromisos de corta duración pero potenciando la trayectoria profesional de aquellos militares de tropa y marinería que superasen las correspondientes pruebas de aptitud para la integración en la carrera militar.

En lo que respecta a los **suboficiales**, poco o nada hemos avanzado desde esa 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 la Escala de Suboficiales, 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 han conseguido todo lo contrario, pues antes del año 1989 la edad media del empleo de sargento era de 24 años, siendo actualmente de casi 34. Teniendo en cuenta que los sargentos tardan 16 años o más hasta que pueden ascender al empleo de brigada –si no son retenidos en el empleo– y que los tenientes egresan de las academias militares con menos de 25 años y ascienden a capitán antes de cumplir los 30, van a mandar, con toda seguridad, secciones y compañías en las que los suboficiales tendrán la edad de sus padres.

Lo mismo puede suceder con el personal perteneciente a la Escala de Tropa y Marinería si se piensa que con la permanencia se pueden resolver todos los problemas actuales.



	<b>MATERIA</b>	<b>RESUMEN</b>
<b>1</b>	Ley de derechos y deberes	<i>Derecho de reunión: Celebración de reuniones informativas de las asociaciones en las unidades, centros y organismos de las Fuerzas Armadas.</i>
		<i>Consejo de Personal: Reconocimiento explícito como órgano colegiado cuyos acuerdos sean vinculantes. Elección de los representantes de cada una de las escalas mediante procesos electorales.</i>
	Ley IRPF	<i>Medios para las asociaciones: Uso de locales en residencias logísticas y de descanso, así como en centros deportivos socio-culturales. Permitir la difusión de las comunicaciones y publicaciones de las asociaciones a través de las vías generales de comunicación electrónica del Ministerio. Cuotas satisfechas a las asociaciones profesionales como gasto deducible en el IRPF.</i>
<b>2</b>	Jornada laboral	<i>Establecer procedimientos de compensación, económica y en tiempo, para que la operatividad de las unidades no descansa sobre el sacrificio del personal y de sus familias.</i>
<b>3</b>	Retribuciones	<i>Revisión y mejora de las retribuciones. Retribuciones del personal en reserva de 63 a 65 años. Criterios de asignación del complemento de dedicación especial. Destinos en reserva.</i>
<b>4</b>	Evaluaciones para el ascenso e Informe Personal de Calificación (IPEC)	<i>Mayor transparencia e información al evaluado. Revisión de los ítems que se califican en el IPEC y del sistema "autocalificador" implantado.</i>
<b>5</b>	Retenidos en el empleo	<i>Pase a la reserva del personal retenido en el empleo que ha sido declarado apto para el ascenso.</i>
<b>6</b>	Trayectoria profesional del suboficial	<i>Equivalencia a un título de grado universitario. Promoción interna: porcentaje mínimo de reserva de plazas, límites de edad, pruebas psicofísicas por niveles según la edad y especialidad a la que se acceda, planes de estudios más reducidos con fases no presenciales. Becas y ayudas para la obtención de titulaciones de grado. Ampliación del periodo transitorio de pase voluntario a la situación de reserva con 58 años. Pase a la situación de servicio en la Administración civil en el subgrupo A2 a todos los efectos.</i>
<b>7</b>	Nueva Ley de tropa y marinería	<i>Medidas específicas para el personal con compromiso de larga duración, especialmente la reserva del 20% de plazas convocadas en la Administración General del Estado de los subgrupos C1 y C2. Para el personal con la condición de permanente, potenciación del pase al servicio en la Administración civil, la promoción interna a las Escalas de Suboficiales, del pase voluntario a la reserva y del reclutamiento.</i>
<b>8</b>	Nueva Ley de medidas de apoyo a la movilidad geográfica	<i>La legislación debe 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>
<b>9</b>	Nueva Ley de la Jurisdicción Militar	<i>En cumplimiento de la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 14/2015, de 14 de octubre, del Código Penal Militar.</i>



## **1.- Modificación de la Ley de derechos y deberes.**

### **1.1.- Derecho de reunión.**

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.

### **1.2.- Consejo de Personal.**

Son necesarias modificaciones legislativas que permitan la elección de los representantes de cada una de las escalas mediante procesos electorales, además del reconocimiento explícito como órgano colegiado cuyos acuerdos sean vinculantes.

### **1.3.- Medios para las asociaciones.**

Permitir el uso de locales en residencias logísticas y de descanso, así como en centros deportivos socio-culturales, ya que los locales ofrecidos en las Delegaciones de Defensa poseen horarios más restringidos que dificultan su uso.

El uso de locales en estos establecimientos por las asociaciones profesionales en absoluto compromete el cumplimiento de las misiones de las Fuerzas Armadas o el desarrollo de las operaciones.

Implementar los mecanismos necesarios que permitan la difusión de las comunicaciones y publicaciones de las asociaciones a través de las vías generales de comunicación electrónica del Ministerio, tal y como establece la propia Ley de derechos y deberes.

### **1.4.- Cuotas satisfechas a las asociaciones como gasto deducible en el IRPF.**

Modificación del artículo 19.2 de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobada por la Ley 35/2006 de 28 de noviembre, para que se incluyan las cuotas satisfechas a asociaciones profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas del título III de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio.

En diferentes consultas vinculantes a la Subdirección General de Impuestos sobre la Renta de las Personas Físicas ha confirmado que en el citado artículo no tiene cabida el gasto correspondiente a la cuota satisfecha a una asociación profesional para la defensa de los derechos e intereses de sus asociados, por lo que en consecuencia, no resultan deducibles dichas cuotas en la determinación del rendimiento neto del trabajo.

Por tanto, los militares son discriminados económicamente respecto a otros funcionarios, trabajadores y profesionales que pueden deducirse las cuotas desembolsadas a entidades que defienden sus derechos e intereses profesionales como sindicatos y colegios profesionales.



## **2.- Jornada laboral.**

De la misma forma que al militar se le descuenta de la nómina los días de baja por enfermedad -como al resto del personal de la Administración- deberían abonársele las horas que realiza de más en su jornada laboral.

Es necesario establecer procedimientos de compensación, monetaria y en tiempo, para que la operatividad de las unidades no descanse constantemente sobre el sacrificio del personal y de sus familias.

Deben implementarse medidas encaminadas a lograr la conciliación de la vida profesional, personal y familiar.

## **3.- Retribuciones.**

Revisión y mejora de las retribuciones del personal en la situación de activo y reserva. Un cabo de carácter permanente o un sargento de las Fuerzas Armadas no deberían tener menor remuneración que un guardia civil o un policía con similar empleo. Además, resulta inexplicable la pérdida de retribuciones que se produce en la situación de reserva al cumplir los 63 años de edad<sup>1</sup>.

También sería adecuado actualizar y precisar los criterios de asignación del complemento de dedicación especial.

Dar transparencia a la plantilla de oficiales generales, oficiales y suboficiales con destino de reserva, ya que los créditos asignados a éstos tienen incidencia sobre los presupuestos fijados para el pago de las retribuciones del personal en activo. No puede existir una plantilla no publicada paralela a la del personal en activo.

## **4.- Evaluaciones para el ascenso e Informe Personal de Calificación (IPEC).**

Los procesos de evaluación para el ascenso requieren de mayor transparencia. Los interesados siguen sin conocer toda la información administrativa relativa a su propia evaluación, debiendo acudir a la vía jurisdiccional para su conocimiento. Por ejemplo, los Informes Personales de Calificación realizados conforme a la Orden Ministerial 74/1993, de 8 de julio, y el acta de la Junta de Evaluación.

Es necesaria la revisión y precisión de los ítems que se califican en los Informes Personales de Calificación con objeto de disminuir el excesivo margen de subjetividad. El calificado está sujeto a un total desamparo e indefensión, al no conocer los puntos principales de las deliberaciones y los informes escritos o verbales sobre los que la Junta de Calificación ha fundamentado las calificaciones.

Por otro lado, deberían revisarse las orientaciones que los Mandos de Personal dirigen a los superiores jerárquicos de las unidades, que obligan a aplicar para cada empleo un sistema "autocalificador" en tantos por cientos ya determinados. Así por ejemplo: excelente (no más del 10%); superior a la media (no más del 30%), inferior a la media (no más del 30%) y como la media

---

<sup>1</sup> Ley de la carrera militar Art. 113.10. Al pasar a la situación de reserva se conservarán las retribuciones del personal en servicio activo sin destino hasta cumplir la edad de sesenta y tres años. A partir de ese momento las retribuciones del militar profesional estarán constituidas por las retribuciones básicas y por el complemento de disponibilidad que se determine en las normas que regulen el sistema retributivo del personal de las Fuerzas Armadas.



(al menos el 30%). La aplicación de estas orientaciones quebranta, al menos, los principios de objetividad e imparcialidad que las Administraciones Públicas deben garantizar en cualquier proceso de evaluación.

Numerosos recursos humanos y materiales se dedican a la confección y tratamiento de los Informes Personales de Calificación, a lo que se añade la incertidumbre y desasosiego que generan a todo el personal en sus legítimas expectativas de ascenso, por ello, es necesario seguir mejorando los criterios, buscando un método más justo, objetivo, transparente y en igualdad de oportunidades.

## 5.- Retenidos en el empleo.

Aquellos militares que hayan sido **declarados aptos para el ascenso** y agoten o hayan agotado el número máximo de ciclos determinados por orden del Ministro de Defensa para el ascenso por el sistema de clasificación, deberían poder pasar a la reserva a petición propia al cumplir 25 años de tiempo de servicios desde su ingreso en las Fuerzas Armadas.

El artículo 90.4 de la Ley de la carrera militar, sobre las condiciones para el ascenso, dispone que dejarán de ser evaluados para el ascenso por elección o clasificación los que lo hayan sido en el número máximo de ciclos que para cada escala y empleo se determine por orden del Ministro de Defensa. El citado artículo trae como consecuencia que el militar, aunque haya sido declarado apto para el ascenso, deja de ser evaluado y queda retenido en su empleo hasta la edad de pase a la reserva, 61 años con carácter general.

El envejecimiento en el mismo empleo impide un adecuado ejercicio profesional, frustra profundamente al individuo y desmotiva a la organización en su conjunto.

El pase a la reserva es el mecanismo que establece la Ley de la carrera militar, y que es de uso común en los ejércitos de nuestro ámbito, para conformar una pirámide de efectivos por empleos y disponer en todos ellos de personal con las edades adecuadas para el ejercicio profesional.

## 6.- Trayectoria profesional del suboficial.

### 6.1.- Equivalencia a un grado universitario.

Debe potenciarse la carrera de suboficial para que a lo largo de su trayectoria profesional y mediante la enseñanza de perfeccionamiento adquiera una equivalencia a un grado universitario.

Mientras que los oficiales, desde la titulación de grado universitario, progresan a lo largo de su carrera al título de master<sup>2</sup> y doctor<sup>3</sup> (apartados 2 y 3 del art. 75), y los militares de tropa y

<sup>2</sup> Por ejemplo: Resolución 632/08638/2015, de 23 de junio, del Almirante Jefe de Personal de la Armada. Resolución 551/15858/2014, del Director de Enseñanza, Instrucción, Adiestramiento y Evaluación del MADOC de la convocatoria del Master Universitario en Sistemas Integrados de Gestión de Calidad, Medio Ambiente, I+d + i y Riesgos Laborales.

<http://www.estrelladigital.es/articulo/espanha/felipe-vi-ceseden/20150623085839243818.html>

[http://noticias.lainformacion.com/politica/jefes-de-estado/felipe-vi-entrega-por-vez-primera-los-diplomas-del-curso-estrella-de-formacion-en-defensa\\_0o5YIbaITxG7zspQohjI6/](http://noticias.lainformacion.com/politica/jefes-de-estado/felipe-vi-entrega-por-vez-primera-los-diplomas-del-curso-estrella-de-formacion-en-defensa_0o5YIbaITxG7zspQohjI6/)

Resolución 420/38044/2015, de 9 de abril, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio de colaboración con la Universidad Complutense de Madrid, para el desarrollo de las enseñanzas de posgrado relacionadas con los cursos que imparte la Escuela Superior de las Fuerzas Armadas:

<http://www.boe.es/boe/dias/2015/05/13/pdfs/BOE-A-2015-5305.pdf>

<sup>3</sup> Resolución 420/38148/2016, de 26 de septiembre, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio de colaboración con la Universidad Complutense de Madrid para el desarrollo de las enseñanzas de posgrado relacionadas con los cursos que imparte la Escuela Superior de las Fuerzas Armadas:

<http://www.boe.es/boe/dias/2016/10/04/pdfs/BOE-A-2016-9098.pdf>



marinería, desde su formación inicial, a la obtención del título de técnico de formación profesional de grado medio (art. 47.2), se condena al suboficial a permanecer con la misma titulación de técnico superior durante toda su carrera profesional, sin impulsar la preparación que exige el ejercicio profesional en los empleos más elevados de la escala.

El preámbulo de La Ley de la carrera militar explica que la sustitución de las dos antiguas escalas de oficiales por la nueva y única escala de oficiales potenciaría el papel de los suboficiales, eslabón fundamental de la organización. En este sentido la Escala de Suboficiales está asumiendo nuevas y mayores responsabilidades, fundamentalmente durante el segundo tramo de su trayectoria, en el que realiza tareas más demandantes en experiencia y conocimientos. Estas tareas se enmarcan fundamentalmente en dos campos: por una parte, asumiendo el mando de determinadas secciones y, por otra, en puestos de gestión y administrativos. Además, en las plantillas se atribuyen a los empleos de brigada y subteniente puestos que venían siendo ocupados por personal de la Escala de Oficiales en los empleos de teniente y capitán.

Si los suboficiales tienen la formación suficiente y necesaria para ocupar y desarrollar destinos de tenientes y capitanes, que no olvidemos tienen formación o equivalencia a grado universitario, éste también debería reconocerse a los suboficiales, con los complementos formativos necesarios.

Por otro lado, la Orden ECD/775/2015, de 29 de abril, establece la equivalencia de la formación conducente al nombramiento de Subinspector del Cuerpo Nacional de Policía al nivel académico universitario oficial de Grado. Si la formación de un subinspector del Cuerpo Nacional de Policía, con el mismo nivel funcional que un suboficial y con idéntica titulación hasta la referida orden ministerial, tiene equivalencia a un grado universitario no existe razón objetiva que justifique semejante desfase con los suboficiales de las Fuerzas Armadas.

Teniendo en cuenta que el Real Decreto 43/2015, de 2 de febrero, permite la configuración de planes de estudios de 180 créditos europeos ECTS para la obtención del título de grado universitario y que las titulaciones de formación profesional de grado superior que se cursan en las Academias y Escuelas de Suboficiales tendrán créditos reconocidos<sup>4</sup> en aquellos, podría configurarse en colaboración con los Centros Universitarios de la Defensa, la Universidad Nacional de Educación a Distancia u otras Universidades, un nuevo diseño curricular de la enseñanza de perfeccionamiento equivalente al nivel académico universitario oficial de grado.

## **6.2.- Promoción interna.**

La promoción interna del suboficial seguirá sin ser una realidad mientras que la ley no determine sus condiciones y deje de estar en manos de la Dirección General de Enseñanza y Reclutamiento y de los Cuarteles Generales, que seguirán restringiéndola exigiendo un requisito tras otro, aumentando la duración de los planes de estudios y, en definitiva, impidiendo la movilidad social.

Además de establecer un porcentaje mínimo de reserva de plazas, debe reconocerse la experiencia profesional estableciendo planes de estudios de menor duración con fases a distancia, revisarse las pruebas psicofísicas para que sean acordes con la edad y especialidad, así como los límites de edad que varias sentencias del Tribunal Supremo -STS 2506/2014 y STS 2334/2015- han

<sup>4</sup> Actualmente el Real Decreto 1618/2011, de 14 de noviembre, sobre reconocimiento de estudios en el ámbito de la Educación Superior, reconoce un número mínimo de créditos ECTS de las titulaciones de técnico superior en las titulaciones de grado actuales de 240 ECTS.



anulado para el ingreso directo en varios cuerpos de las escalas de oficiales. Así, mientras un civil está exento del límite de edad, un militar que oposite a las plazas de promoción interna está sujeto al mismo. Al menos, los periodos transitorios<sup>5</sup> actuales de exención de límites de edad deberían ampliarse en el tiempo.

No es menos importante la necesidad de ampliar el catálogo de titulaciones universitarias de acceso a los cuerpos generales de las escalas de oficiales porque la organización, ante un panorama cambiante de amenazas, requerirá de conocimientos diferentes a la Ingeniería de Organización Industrial o la Ingeniería Mecánica.

Concesión de ayudas y becas para la obtención de titulaciones de grado, encaminadas a facilitar los procesos de promoción que permitan el cambio de escala o de cuerpo.

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.

### **6.3.- Pase voluntario a la situación de reserva.**

Ampliación del periodo transitorio de pase voluntario a la situación de reserva con 58 años.

La Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, aumentó con carácter general la edad de pase a la reserva de 56 a 61 años, nada menos que cinco años. Actualmente la disposición transitoria octava establece transitoriamente el pase voluntario a la reserva con 58 años.

La limitación temporal de 30 de junio de 2019 crea un agravio injustificado, ya que aquellos militares que reúnan las condiciones exigidas desde esa fecha no les serán de aplicación aunque hayan llevado una carrera similar.

Sólo aquellos que ingresaron antes del 1 de julio del año 1986 están incluidos en el régimen transitorio, dejando en la estacada a miles de suboficiales que ingresaron en las Fuerzas Armadas durante los más de 21 años que median entre el 1 de julio de 1986 y 1 de enero de 2008, fecha de entrada en vigor de la actual ley. Un porcentaje muy importante de ellos podría haberse acogido a lo dispuesto en el artículo 144.2.b) de la Ley 17/1999 y pasar a la reserva con 56 años, ese derecho ha sido cercenado.

La demora en el pase a la situación de la reserva supone el retraso en los ascensos para un número muy importante de suboficiales y la disminución de la promoción interna de las escalas de tropa y marinería. Por tanto, se ven afectadas las expectativas de carrera, aumentarán los retenidos en el empleo y se envejecerán todavía más las Fuerzas Armadas.

Además debe tenerse en cuenta que la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil establece el pase a la reserva de los suboficiales en 58 años, si bien se podrá conceder su continuidad en el servicio hasta los 60 años.

Por otra parte, resulta del todo ilógico e incomprensible que el legislador se preocupe por otros servidores públicos que desarrollan o pueden desarrollar actividades penosas o peligrosas y se olvide de los miembros de las Fuerzas Armadas, que incluso estamos obligados a dar nuestra vida en el cumplimiento de la misión encomendada, en cualquier parte del mundo y en cualquier situación.

<sup>5</sup> Apartado 5 de la Disposición transitoria quinta del Real Decreto 35/2010, de 15 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso y promoción y de ordenación de la enseñanza de formación en las Fuerzas Armadas.

Si se considera que un policía municipal, autonómico o nacional no puede ni debe patrullar por las calles de una ciudad con 55 años de edad, ¿es entonces lógico que un militar pueda hacerlo con esos 55 o más años de edad en Afganistán, Mali o cualquier otro escenario bélico?

#### 6.4.- Pase a la situación de servicio en la Administración civil.

El Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley de la carrera militar y las restrictivas Instrucciones de la Subsecretaría de Defensa articulan el pase a la situación de servicio en la Administración civil.

Por el momento, las provisiones de destinos convocadas han tenido discretos resultados especialmente por la pérdida económica que conlleva la incorporación a estos puestos, ya que suboficiales y personal de tropa y marinería pasan a cobrar los complementos de un grupo retributivo inferior al que pertenecen en las Fuerzas Armadas. Conservan sueldo y trienios pero no los complementos de su grupo retributivo<sup>6</sup>.

Por tanto esta situación debe ser corregida, de tal forma que como ocurre con los oficiales, se reconozcan plenamente los grupos funcionariales. La adquisición a lo largo de la trayectoria profesional de las titulaciones requeridas para pertenecer de pleno derecho a estos grupos daría resultados satisfactorios.

#### 7.- Nueva Ley de Tropa y Marinería.

Situación de la Escala de Tropa y Marinería a 31 de diciembre de 2015, según la estadística publicada por el Ministerio de Defensa en abril de 2016<sup>7</sup>.

Efectivos en todas las situaciones administrativas excepto reserva:

COMPROMISO INICIAL	COMPROMISO LARGA DURACIÓN	CARÁCTER PERMANENTE	TOTAL
11.972	54.678	11.291	77.941
15,36%	70,15%	14,49%	100%

Efectivos por edades en servicio **activo con compromiso de larga duración:**

EDADES	44-40	39-35	34-30	29-23
<b>PASE A RESERVA 45 AÑOS</b>	<b>2016-2020</b>	<b>2021-2025</b>	<b>2026-2030</b>	<b>2031-2048</b>
EFFECTIVOS	2.568	10.644	20.546	20.478

Efectivos por edades en servicio **activo con carácter permanente:**

EDADES	+50	50-46	45-41	40-36	35-28
<b>PASE A RESERVA 58 AÑOS</b>	<b>2016-2023</b>	<b>2024-2028</b>	<b>2029-2033</b>	<b>2034-2038</b>	<b>2039-2046</b>
EFFECTIVOS	509	1.133	4.743	3.829	745

<sup>6</sup> Los suboficiales a efectos retributivos están en el subgrupo A2 pero pasan a puestos del C1 o C2. La tropa y marinería con carácter permanente a efectos retributivos están en el C1 pero pasan a puestos del C2.

<sup>7</sup> <http://publicaciones.defensa.gob.es/inicio/libros/libro/estad%C3%ADstica-del-personal-militar-de-complemento-militar-de-tropa-y-mariner%C3%ADa-y-reservista-voluntario-2015>



La posible ampliación del número de efectivos de militares de tropa y marinería con la condición de permanente debería realizarse con riguroso respeto de los principios constitucionales de mérito y capacidad.

Para aquellos que no superasen los correspondientes procesos selectivos o no estuvieran interesados en los mismos, convendría, además de impulsar decididamente y presupuestariamente los artículos 16, 20 y 21 de la actual Ley de Tropa y Marinería:

- a) Permitir el cobro de la asignación correspondiente a diez (10) años en un solo pago para facilitar el emprendimiento empresarial.
- b) Implantar licencias retribuidas y ayudas económicas con objeto de fomentar la búsqueda activa de un nuevo empleo, obtener la formación necesaria para el mismo, preparar un proceso de selección para acceder a un puesto de trabajo de la administración pública o cursar titulaciones del sistema educativo general.
- c) Reservar al menos el 20% de las plazas convocadas en los cuerpos de la Administración General del Estado pertenecientes a los grupos C2 y C1. Esta medida es menos onerosa para el Estado que el pago de la asignación de reservista y supone el reconocimiento de los servicios profesionales prestados.

El aumento del número de militares de **tropa y marinería con carácter permanente** requiere de medidas adicionales que impidan un envejecimiento excesivo de esta escala que está llamada a realizar las tareas de mayor fatiga física. En este sentido ASFASPRO propone la potenciación de la situación de servicio en la Administración civil, la promoción interna a las Escalas de Suboficiales, del pase voluntario a la reserva y del reclutamiento.

### **7.1.- Pase a la situación de servicio en la Administración civil.**

Tal y como se ha explicado en el punto 6.4 de este documento, este pilar fundamental debe ser corregido, de tal forma que como ocurre con los oficiales, se reconozca plenamente a los suboficiales y a los militares de tropa y marinería en los grupos funcionariales A2 y C1 respectivamente. La adquisición a lo largo de la trayectoria profesional de las titulaciones requeridas para pertenecer de pleno derecho a estos grupos daría resultados satisfactorios.

### **7.2.- Promoción interna a las Escalas de Suboficiales.**

Además de la potenciación del servicio en la Administración civil, especialmente a partir de los 45 años para la tropa y marinería, edad considerada por la Ley de la carrera militar como punto de inflexión de su trayectoria profesional, se considera necesaria la potenciación de la promoción interna a las Escalas de Suboficiales pero siempre respetando un porcentaje aproximado del 20% al ingreso directo desde civil que evite un envejecimiento excesivo de estas escalas.

Durante 25 años, la tropa y marinería ha promocionado mediante una reserva entre el 60% y el 100% de las plazas convocadas<sup>8</sup> para el ingreso en las Escalas de Suboficiales. No obstante, la promoción está limitada principalmente por razón de edad.

<sup>8</sup> Actualmente, art. 15 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería, al menos el 80% de las plazas. Art. 66.6 de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas: el 100%. Art. 47.4 de la Ley 17/1989, de 19 de julio, Reguladora del Régimen del Personal Militar Profesional: al menos el 60%.



Debe buscarse una promoción interna sin ambages, sin tapujos y sin medias verdades. Con la experiencia adquirida y una titulación de técnico superior (equivalente o superior) se debe poder promocionar a muchas de las especialidades de las Escalas de Suboficiales, sin límite de edad ni de convocatorias y con unas pruebas psicofísicas adaptadas a la edad. Los planes de estudios deberían ser inferiores a un curso escolar, incluida una fase a distancia de al menos el 30% del mismo.

Para adquirir la titulación de técnico superior podrían habilitarse, al menos, cuatro medidas:

- a) Convocar anualmente becas de estudios para sufragar tanto el abono de tasas como la adquisición de libros y material docente.
- b) Licencia por estudios para la realización de las prácticas necesarias para la obtención de la titulación en la que se percibirían las retribuciones básicas y los complementos de empleo y componente general del complemento específico asignados al empleo.
- c) Licencia por estudios de dos cursos escolares en la que se percibirían las retribuciones básicas y los complementos de empleo y componente general del complemento específico asignados al empleo.
- d) Proporcionar mediante la enseñanza de perfeccionamiento de las Fuerzas Armadas una equivalencia a esta titulación.

La mejora de la promoción interna de los suboficiales a las Escalas de Oficiales y el adelanto voluntario de su edad de pase a la reserva permitiría el aumento de las plazas de promoción para la tropa y marinería.

### **7.3.- Pase voluntario la reserva.**

La Ley de la carrera militar establece en 58 años la edad de pase a la reserva para la categoría de tropa y marinería. Con la finalidad de evitar el envejecimiento de la escala, como ocurre en las Escalas de Suboficiales, y aumentar el número de plazas de carácter permanente, se propone el pase voluntario a la reserva con edades inferiores por un periodo transitorio que debe ser lo suficientemente amplio para que tenga efecto sobre los aproximadamente 500 efectivos que actualmente son mayores de 50 años.

### **7.4.- Aumento progresivo del reclutamiento.**

El aumento del reclutamiento compensará el futuro envejecimiento de la escala pero requiere un firme compromiso de gasto sostenido en el tiempo.

## **8.- Nueva Ley de medidas de apoyo a la movilidad geográfica.**

Dadas las demostradas carencias de la Ley 26/1999, de 9 de julio, sería necesario abordar una nueva ley de medidas de apoyo a la movilidad geográfica de los miembros de las Fuerzas Armadas.

Tras casi 17 años en vigor, la legislación debe adaptarse a la configuración actual de las Fuerzas Armadas y a las necesidades de vivienda del personal militar afectado por la obligatoria movilidad geográfica derivada de la disponibilidad por razones profesionales.



## **9.- Nueva Ley de la Jurisdicción Militar.**

La disposición adicional primera de la Ley Orgánica 14/2015, de 14 de octubre, del Código Penal Militar, establece que el Gobierno, en el plazo de dos años a partir de la entrada en vigor de la presente ley, remitirá al Congreso de los Diputados un proyecto de Ley Orgánica de reforma de la Ley Orgánica 4/1987, de 15 de julio, de la Competencia y Organización de la Jurisdicción Militar.