

2018



PROPUESTA PARA DEBATIR EN EL PLENO DEL CONSEJO DE PERSONAL

Tiempo máximo de las especialidades críticas



Propuesta

Que la declaración como perfil crítico para el personal que posea una determinada especialidad fundamental o una aptitud adquirida, con las limitaciones a efectos de solicitud de vacantes que comporta, se vea limitada a un tiempo no superior a cinco años.

Justificación

Como consecuencia de la adaptación de las plantillas de personal a las necesidades de la organización, en ocasiones determinado personal de las Fuerzas Armadas ve limitado su derecho a solicitar vacantes por el hecho de tener una determinada especialidad fundamental o haber adquirido una aptitud. Esta limitación puede afectar a la posibilidad de acceder a vacantes en su propio ejército, a vacantes en el Órgano Central del Ministerio de Defensa o a vacantes en el extranjero. El mantenimiento de esta situación de manera indefinida en el tiempo ocasiona una grave problemática que afecta tanto en el desarrollo de la carrera militar de los afectados como en su conciliación familiar.

La carrera militar puede verse también afectada porque en el momento de ser evaluados para el ascenso no pueden obtener en el apartado de conjugar carrera y destinos (grupo de valoración 2 de la OM 17/2009) la misma puntuación que personal de otras especialidades que ha ido variando de destinos a fin de optimizar su trayectoria militar, viéndose injustamente limitados en la puntuación. También puede tener incidencia en este aspecto la falta de oportunidades para realizar cursos relacionados con la unidad de destino, al estar en menos unidades, con lo que es otro apartado en el que este personal se ve limitado.

Estando claro que esta situación de criticidad responde a la finalidad de asegurar el adecuado funcionamiento de las Fuerzas Armadas, también lo es que el Ministerio de Defensa tiene a su disposición múltiples recursos para solucionar la falta de personal de una determinada especialidad que pueda producirse en un momento determinado, desde adecuar la distribución por especialidades del personal de nuevo ingreso hasta facilitar procesos de cambio de especialidad para el personal ya en activo (art. 41.3 de la LCM). Con una adecuada gestión de personal debería ser suficiente un plazo de cinco años para solucionar el problema transitorio de falta de personal de una especialidad determinada, sin tener que recurrir al sacrificio del personal y de sus familias.

Una forma de paliar las exigencias extraordinarias de los puestos de trabajo, como puede ser el hecho de que la obligación de mantener un puesto por un plazo de tiempo superior a los tiempos de mínima permanencia en las vacantes señalados por el reglamento de destinos, sería acompañar la consideración de perfil crítico con un aumento en el nivel del componente



singular del complemento específico (CSCE) mientras dure esta consideración, como compensación. El RD 1314/2015, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas, en su art. 3.3 establece que el CSCE retribuye entre las particulares condiciones del puesto la preparación técnica y la penosidad. Y en el caso concreto de los puestos ocupados por personal crítico estas condiciones se vuelven relevantes porque la criticidad obedece a que no hay otros militares con la preparación técnica adecuada para el desempeño del puesto y la penosidad es manifiesta en cuanto a la restricción sufrida por quien los ocupa para solicitar destinos y puestos.

Además, hay que tener en cuenta que a menudo los cambios de destino obedecen a necesidades de conciliación familiar, y si esto se ve obstaculizado se alargan los movimientos semanales entre las localidades de destino y de domicilio familiar, con el gasto que comporta para los presupuestos familiares.